



**PENGARUH SELF-EFFICACY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI PADANG**

Oleh

Suhery¹⁾, Thesa Alif Ravelby²⁾, Sutiye³⁾, Muthia Roza Linda⁴⁾ & Agus Nurofik⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, STIE Perdagangan

Email: ¹Suheriasia@gmail.com, ²thesaalifraelby@yahoo.com, ³Iyeksurti@yahoo.com,
⁴muthia@fe.unp.ac.id & ⁵agsnin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Bagaimana pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang; dan 2) Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan metode penelitian menggunakan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perbankan di Kota Padang yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Dikarenakan metode penelitian menggunakan pendekatan survei yang salah satu keunggulannya terletak pada generalisasi, maka semakin banyak responden yang digunakan akan semakin baik. Oleh karena itu kali ini peneliti mencoba untuk mendapatkan responden lebih dari persyaratan minimal, sehingga presisi dalam penelitian ini akan semakin baik, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 119 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner. Setelah data memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas, kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang; dan 2) employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang. Nilai R square sebesar 0,353 hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independent yang terdiri dari self-efficacy dan employee engagement terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 35,3% sedangkan 64,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Kepuasan Kerja, Self-Efficacy & Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan penggerak jalannya sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan akan berhasil dalam mencapai target-target perusahaan jika ada peran karyawan yang saling terintegrasi. Sebelum karyawan tersebut mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan, perusahaan harus memperhatikan terlebih dahulu kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi sangat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memberikan pengaruh

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

positif kepada perusahaan dan tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Persoalan kepuasan kerja juga ditemukan pada karyawan bank di Kota Padang. Dikarenakan beban kerja yang tinggi, karyawan bank harus bekerja lebih 1-2 jam setiap hari dan bahkan mereka harus kerja lembur di hari Sabtu dan Minggu. Hal demikian yang sering dikeluhkan oleh karyawan dan juga memicu stres kerja. Dimana mereka sangat tidak menyukai jam kerja mereka dan sering kali kelebihan jam kerja mereka tidak dihargai sebagai kerja lembur. (Linda & Fitria, 2019)

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang

Vol.15 No.4 Nopember 2020



merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting didalam perusahaan, akan tetapi kritik memperdebatkan bahwa dugaan tersebut adalah dugaan yang murni karena masih banyak yang belum mengetahui tentang efek positif dari kepuasan kerja. Terpeliharanya kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga sangat membantu perusahaan (Anas dalam Nugraha, 2016). Lent dan Brown dalam Mustafa (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah a) work educational satisfaction, b) personality and affectivetrails, c) goals and goals oriented activity, d) self-efficacy, e) work conditions and out comes, f) goal oriented environmental, supports, resources and obstacles.

Dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan tidak dapat terlepas dari kemampuan yang dimilikinya. Hal ini merujuk kepada self-efficacy yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Self-efficacy merupakan penilaian individu mengenai kemampuan generatif mereka yang meliputi kognitif, sosial dan keterampilan lainnya untuk mengatur dan melaksanakan program-program tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan yang sukses serta hasil karya yang dihargai (Bandura, 1977).

Self-efficacy tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki karyawan melainkan tentang keyakinan mengenai hal apa yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi situasi apapun. Self-Efficacy diduga menjadi salah satu pemicu dari munculnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi keyakinan karyawan akan kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta rintangan yang muncul ketika melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kreitner & Kinicki (2008) menyatakan bahwa self efficay merupakan tingkat

keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Karakteristik ini menunjukkan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas.

Selain self-efficacy yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, employee engagement juga salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sejumlah riset juga menemukan bahwa adanya variabel employee engagement yang dapat memediasi hubungan antara variabel independen tersebut terhadap kepuasan kerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli, 2004 dan Mustafa, 2012). Menurut Robbin, 2015 (dalam Nailul, 2015) employee engagement merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dalam konsep employee engagement terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu hal yang vital bagi manajer yang percaya bahwa suatu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan (Nadiri, 2010 dalam Dewi, 2015). Kepuasan kerja mencakup banyak dimensi seperti kepuasan dengan pekerjaan seseorang dan dengan kualitas pengawasan, kepuasan dengan organisasi; manajemen dan peluang yang disediakan oleh organisasi untuk pertumbuhan dan kemajuan karyawan; kepuasan dengan gaji, rekan kerja dan kondisi kerja, dan rasa yang kuat keamanan kerja.

Ivancevich et al (2006) mendeskripsikan kepuasan kerja sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kekesesuaian antara individu dan organisasi. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Suwatno (2011) mendefenisikan kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung didalam pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja adalah keadaan perasaan emosional seseorang yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari setiap karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan juga merasa bahwa balas jasa yang mereka terima atas pekerjaannya sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan ke perusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi secara umum dimensi kepuasan kerja adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) terdapat 5 faktor yang mendukung kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang bagaimana cara mereka mengerjakannya.
2. Kompensasi yang sesuai
kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah persepsi keadilan. Penentuan adil dapat didasarkan pada besarnya tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, tingkat keterampilan individu karyawan, dan standar pengupahan.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Para karyawan memiliki kepedulian akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memperlancar tugasnya. Karyawan lebih menyukai

keadaan sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan sekerja yang mendukung
Pekerjaan juga berguna untuk mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.
5. Adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Adanya kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan jenis pekerjaan akan menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Self-Efficacy

Ivancevich et al (2006), Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Self-efficacy dapat menjadi penentu keberhasilan performasi dan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Seseorang dengan tingkat self-efficacy yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Samuel (2013), self-efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Judge dan Bono (2001) mengemukakan bahwa self-efficacy adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang menjalankan tugas. Orang yang percaya dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Self-efficacy berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki self-efficacy yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Niu dalam Mustafa dan Oya (2012) mengemukakan self-efficacy adalah kemampuan yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau kepercayaan seseorang atas kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Secara umum self-efficacy akan mempengaruhi kepuasan kerja melalui hubungannya dengan keberhasilan



praktis pada pekerjaan (Mustafa dan Oya, 2012). Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa self-efficacy adalah keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur tindakan yang akan dilakukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Indikator Self-Efficacy

Tinggi rendahnya self-efficacy yang dimiliki oleh karyawan terdiri dari 3 indikator berikut: (Ivancevich, et al, 2006)

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

Employee Engagement

Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan engagement sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandangan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh vigor, dedication, absorption. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa keterikatan karyawan (employee engagement), merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Kular, Gatenby, Ress, Soane, Truss (2008) dalam Johan, (2014) mendefinisikan employee engagement merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilainya.

Employee engagement dapat dilihat sebagai suatu kekuatan yang memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi perusahaan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Wellins & Concelman dalam Endres & Smoak, 2008).

Indikator Employee Engagement

Karakteristik dari pada employee engagement adalah karakter yang dianggap dapat mempengaruhi engagement individu di dalam sebuah perusahaan. Maka menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga karakteristik dalam employee engagement yang dapat digunakan sebagai indikator dalam pengukuran employee engagement karyawan, yaitu:

- a. Vigor, yang dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
- b. Dedication, yang dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.
- c. Absorption, yang dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

Hubungan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain diluar persepsi peran mereka atau kewajiban. Hubungan antara self-efficacy dan kepuasan kerja menunjukkan kepercayaan seseorang tentang kemampuannya, bahwa ia akan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu akan bisa merasakan kepuasan dalam karyanya seperti yang dikemukakan oleh Zellard et al & Karatepe et al (dalam Rahman, 2013). Penelitian Samuel (2013) dalam Dewi et al (2015) juga menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Maka, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi self-efficacy seseorang, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah self-efficacy seseorang, maka tingkat kepuasan kerjanya juga semakin rendah.



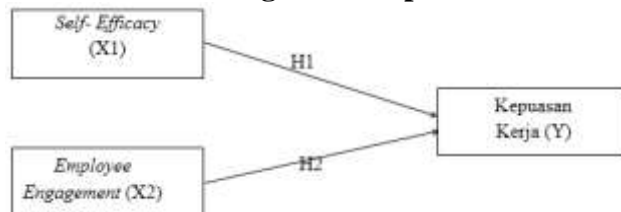
Hubungan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja

Employee engagement mempengaruhi aspek emosi para karyawan sehingga berdampak pada perubahan sikap dan perilaku kerja karyawan. Beberapa diantaranya adalah meningkatkan kualitas kerja karyawan, kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran dan menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Park & Gursoy (dalam Johan et al, 2014) berpendapat bahwa ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan optimis, akan mendorong karyawan lebih jauh lagi dan hal ini akan mendorong kepuasan.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1. Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang.

H2. Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan perbankan di Kota Padang dengan jumlah yang tidak diketahui.

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

Dikarenakan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian survei, maka untuk jumlah responden penelitian survei minimal 30 orang (Hair, Black, Babin, dan Anderson, 2010). Dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian survei yang salah satu keunggulannya terletak pada generalisasi, maka semakin banyak responden yang digunakan akan semakin baik (Kerlinger & Lee, 2000). Oleh karena itu kali ini peneliti mencoba untuk mendapatkan responden lebih dari persyaratan minimal, sehingga presisi dalam penelitian ini akan semakin baik.

Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling, yaitu metode yang digunakan berdasarkan atas kriteria tertentu yang dipenuhi oleh responden. Kriteria yang harus dipenuhi oleh responden adalah responden merupakan karyawan perbankan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden. Agar terdapat persamaan pengertian terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan definisi operasional sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Operasional

| No | Variabel | Definisi Konseptual | Indikator |
|----|----------------|---|---|
| 1 | Kepuasan Kerja | Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi | 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Kompensasi yang sesuai 3. Kondisi kerja yang mendukung 4. Rekan kerja yang mendukung 5. Adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan |
| 2 | Self-Efficacy | Keyakinan seseorang mengenai | 1. Tingkat kesulitan (Magnitude) |



| | | | |
|---|---------------------|--|--|
| | | peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu | 2. Kekuatan pada Keyakinan diri (Strength) 3. Luas situasi yang dikuasai (Generality) |
| 3 | Employee Engagement | Merupakan keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan | 1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption |

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis regresi berganda untuk melakukan prediksi mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan untuk menjawab tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrument

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka selanjutnya dilakukan pengujian instrument untuk memastikan bahwa data yang diperoleh layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dalam melakukan analisis data digunakan program perhitungan statistik SPSS versi 24.

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan dapat dilihat pada corrected item-total correlation dengan bantuan alat analisis SPSS. Uji validitas dilakukan dengan criteria, jika nilai corrected item-total correlation $> 0,361$ maka item pernyataan dinyatakan valid.

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, maka uji validitas dikelompokkan berdasarkan variabel, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Kepuasan Kerja | | Self-Efficacy | | Employee Engagement | | Cut-off |
|----------------|----------------------------------|---------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------|
| Item | Corrected Item-Total Correlation | Item | Corrected Item-Total Correlation | Item | Corrected Item-Total Correlation | |
| KK1 | .756 | SE1 | .897 | EE1 | .773 | 0,361 |
| KK2 | .818 | SE2 | .860 | EE2 | .539 | 0,361 |
| KK3 | .818 | SE3 | .928 | EE3 | .770 | 0,361 |
| KK4 | .885 | SE4 | .891 | EE4 | .786 | 0,361 |
| KK5 | .795 | SE5 | .923 | EE5 | .814 | 0,361 |
| KK6 | .844 | SE6 | .705 | EE6 | .782 | 0,361 |
| KK7 | .869 | SE7 | .841 | EE7 | .732 | 0,361 |
| KK8 | .900 | | | EE8 | .724 | 0,361 |
| KK9 | .731 | | | EE9 | .787 | 0,361 |
| KK10 | .849 | | | EE10 | .733 | 0,361 |
| KK11 | .806 | | | EE11 | .752 | 0,361 |
| | | | | EE12 | .708 | 0,361 |
| | | | | EE13 | .743 | 0,361 |
| | | | | EE14 | .764 | 0,361 |
| | | | | EE15 | .714 | 0,361 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variable kepuasan kerja, self-efficacy dan employee engagement memiliki corrected item-total correlation $> 0,361$ sehingga keseluruhan item pertanyaan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji instrumen apakah reliabel atau tidak, dilakukanlah uji realibilitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha Instrumen Penelitian

| Instrumen Penelitian | Nilai Cronbach's Alpha | Kriteria |
|----------------------|------------------------|----------|
| Kepuasan Kerja | 0,963 | Reliabel |
| Self-Efficacy | 0,961 | Reliabel |
| Employee Engagement | 0,953 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel menunjukkan nilai berada diatas 0,70. Dengan demikian semua instrument dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar koefisien regresi dari masing-masing variabel independent dan bagaimana arah pengaruhnya terhadap variabel dependent, dapat dilihat dari analisis data regresi berganda yang diperoleh dengan



menggunakan program SPSS Versi 24 seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.683 | .305 | | 5.519 | .000 |
| Self_Efficacy | .207 | .093 | .250 | 2.231 | .028 |
| Employee_Engagement | .423 | .123 | .384 | 3.437 | .001 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Berdasarkan hasil regresi dari tabel 4 diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1,683 + 0,207X_1 + 0,423X_2 + 0,305$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja

X1: Self-Efficacy

X2: Employee Engagement

Interprestasi atas persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta bertanda positif sebesar 1,683 yang berarti bahwa karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang positif dalam bekerja meskipun dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak memiliki self-efficacy dan employee engagement.
- 2) Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,207 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi self-eficacy yang diraskan oleh karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi employee engagement (X2) sebesar 0,423 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement yang dimiliki oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 4) Nilai error sebesar 0,305 menunjukkan bahwa persamaan yang diperoleh ini masih memiliki kekurangan dalam hal

memprediksi seberapa besar pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yang terdiri dari self-efficacy dan employee engagement terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan perbankan di Kota Padang dapat dilihat dari besarnya nilai R square pada tabel dibawah ini

Tabel 5. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .594 ^a | .353 | .342 | .57791 |

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Self_Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2020)

Dari tabel 5 diatas, nilai R square sebesar 0,353 hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independent yang terdiri dari self-efficacy dan employee engagement terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 35,3% sedangkan 64,7% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis Pertama (Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja)

Self-efficacy adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan kata lain, self-efficacy adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Self-efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila self-efficacy karyawan tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi pula. Hal ini dibuktikan dalam hasil penelitian Purnama & Manuatu (2014) yang menyatakan bahwa self-efficacy yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula,



Kemudian sesuai dengan pendapat Purnama dan Manuati (2015) self- efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini membuktikan bahwa self-efficacy yang dimiliki karyawan memberikan dukungan terhadap kepuasan kerjanya, karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki self-efficacy, tetapi self-efficacy tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa self-efficacy yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan maka didapatkan hasil positif self-efficacy terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,028 < 0,05$, yang artinya setiap peningkatan self-efficacy akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, bahwa self-efficacy karyawan perbankan di Kota Padang terkait dengan penanganan tingkat kesulitan tugas yang dibebankan kepada karyawan sudah cukup baik dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan memiliki keyakinan bahwa mereka mampu untuk melakukan pekerjaan tersebut dan menilai bahwa perusahaan pasti memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya terkait dengan kekuatan pada keyakinan diri sudah cukup baik dapat dilihat bahwa karyawan merasa yakin akan mendapatkan hasil yang diinginkan asalkan disertai usaha yang keras. Seperti yang dikemukakan oleh Luthans dalam Mustafa dan Oya (2012) individu dengan self-efficacy tinggi lebih efektif dengan kesulitan dan lebih mungkin untuk mencapai hasil yang dihargai melalui kegigihan, dan dengan demikian memperoleh kepuasan intrinsik dari pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernando (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Naheed (2016) yang menemukan hasil penelitian

bahwa self-efficacy menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Kedua (Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja)

Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan ketahanan mental tinggi dan memiliki energi penuh saat bekerja sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja dalam bekerja, karena karyawan merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya, dengan itu karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan karena bagi karyawan itu merupakan kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Lamidi (2010) yang menemukan bahwa employee engagement dapat meningkatkan kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan dukungan terhadap hipotesis bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi employee engagement yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa perusahaan perlu untuk menciptakan employee engagement agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya kepuasan kerja dari karyawan yang nantinya akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi dari para karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saks (2006) dengan menfokuskan pada dua tipe employee engagement yaitu job engagement dan organization engagement, membuktikan bahwa employee engagement dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan keluar dan organizational citizenship behavior (OCBO dan OCBI). Hal ini berarti jika karyawan merasakan keterikatan yang kuat dengan organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Didukung pula oleh Park dan Gursoy (2012) yang menyatakan bahwa ketiga dimensi employee engagement (vigor,



dedication, dan absorption) memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Hasil ini juga didukung dengan pendapat (Batool, 2014) menyimpulkan bahwa employee engagement berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement maka karyawan akan memiliki kepuasan yang tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian dapat disimpulkan, antara lain :

1. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat self-efficacy karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig. self-efficacy terhadap kepuasan kerja adalah $0,028 < 0,05$.
2. Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi employee engagement yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig. employee engagement terhadap kepuasan kerja adalah $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bandura, A. 1977. Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vol. 84, No. 2, 191-215.
- [2] Batool, L. S. 2014. Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms. *Journal of Business Strategy*. 14(1). 3-10
- [3] Dewi, Putu Eka Purnama & Dewi, I Gusti Ayu Manuati. 2015. Pengaruh Self- Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Journal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 9, No 1.
- [4] Endres, G.M. & Mancheno-Smoak, L. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organizational Development Journal*; Spring 26 (1). pp. 69-78
- [5] Fernando Stefanus Lodjo. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 3
- [6] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition. Singapore: Simon & Schuster Asia Pte, Ltd.
- [7] Hasibuan, Melayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Ivancevich, John M., Konopaske, R., et al. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta; Erlangga.
- [9] Johan Widjaja & Devie. (2014). Pengaruh job satisfaction terhadap financial performance melalui employee engagement dan competitive advantage sebagai intervening variable pada perusahaan retail publik di Surabaya. *Business Accounting Review*, 2(2), 99-110.
- [10] Judge, A. T., Bono, E. J. (2001) Relationship of core self-evaluation traits, self-esteem, generalized self-efficacy and job performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92
- [11] Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. 2000. *Foundations of Behavioral Research* 2nd. Harcourt College Publisher
- [12] Kreitner dan Kinichi. 2008. *Organizational behaviour* 8th edition. McGraw Hill International Edition
- [13] Lamidi. 2010. Efek Modernisasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.10, No. 2.



- [14] Linda, M.R., Fitria, Y. 2019. The Effect of Intellectual Capital on Job Satisfaction of Bank Employees. *Opción*, Año 35, Especial No.19
- [15] Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi.
- [16] Naheed, K. 2016. Relationship of Motivation and Self-Efficacy with Job Satisfaction of Teachers A Case Study of DG–Khan Education Sector Teacher Motivation Self–efficacy Job Satisfaction. *Journal of Culture, Society and Development* 15, pp.27–30.
- [17] Nailul, Fajriah & Marcham, Darokah. 2015. Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas*, Vol.13, 37-49.
- [18] Nugraha, Made Bayu Indra dan Ida Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1.
- [19] Mustafa, Yakin & Oya, Erdil. 2012. Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and The Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. *Procedia and Behavioral Sciences*. Vol.58, 370-378.
- [20] Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*. 31(4), 1195–1202
- [21] Purnama, D.P.E. & Manuati, D.I.G.A. 2015. Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan di Happy Bali Tour and Travel Denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vo. 9, No. 1
- [22] Rahman, Ulfiani. 2013. Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Man di Sulawesi. *Lentera Pendidikan*, Vol. 16 N0. 1: 1-15
- [23] Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Robbins, S.P & Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Saks, Alan M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Management Psychology*, Vol.21, No. 7,606-619.
- [26] Samuel, N.K. 2013. Kepemimpinan transformasional, self-efficacy, self-esteem dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropicia Cocoprima Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4
- [27] Schaufeli, Wilmar B & Bakker, Arnold B. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 25, 293-315.
- [28] Suwatno & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta