

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN SELF EFFICACY TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA KARYAWAN PT TANJUNG BARU KALIMANTAN SELATAN

Renita Hestiyani¹⁾, Saladin Ghalib²⁾ dan Jamaluddin³⁾

¹⁾ Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

²⁾ Dosen Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

³⁾ Dosen Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

Alamat Email : renitahestiyanie27@gmail.com.

ABSTRACT

The potential of each source of power humans that exist within the company should be able to be utilized as well as possible, so it is able to provide the results of that maximum. Companies and employees are two things that need each other . If the employee managed to bring progress for the company, profits are obtained will be picked by both sides parties . For employees, the success is aktualisasi potential of self as well the opportunity to meet the needs of life. While the company or agency , success is a means towards the growth and development of the company or institution that . Along with its development , the company often times neglect of management source power of man who owned.

This study aims to examine the effect of Job Satisfaction (X1) and Self Efficacy (X2) on Job Performance (Y) on Employee PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan. Samples were taken as many as 93 employees using the Slovin formula . Data collection using questionnaire while data analysis using Analysis SmartPLS through the program PLS Version 2.0.

The test result proves that Job Satisfaction has a significant effect on Job Performance with the influence of 42,3% including very enough category, Self Efficacy has significant influence to Job Performance with big influence 47,5% including strong enough category, while Self Efficacy significant effect on Job Satisfaction with a large influence 67,2% including very strong category

Keywords: Job Satisfaction, Self Efficacy, Job Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang, sejalan dengan itu maka perusahaan juga berupaya untuk dapat memberikan informasi yang berguna bagi para pengguna dalam hal ini untuk pimpinan perusahaan untuk mengambil keputusan yang sangat cepat, akurat dan handal. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan atau instansi dalam pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai

dengan rekrutmen yang terdiri dari aktifitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, dengan pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat. Instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam

lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Self Efficacy adalah keyakinan seseorang dalam mengkoordinasikan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan yaitu dapat memperoleh hasil positif pada akademis. Self efficacy merupakan hal yang sangat penting saat ini. Self efficacy dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Secara eksplisit, Bandura sebagaimana dikutip oleh Pajares, menghubungkan self efficacy dengan motivasi dan tindakan, tanpa memperhatikan apakah keyakinan itu benar secara objektif atau tidak. Dengan demikian, perilaku dapat diprediksi melalui self efficacy yang dirasakan (keyakinan seseorang tentang kemampuannya), meskipun perilaku itu terkadang dapat berbeda dari kemampuan aktual karena pentingnya self efficacy yang dirasakan. Ketika seseorang memiliki self efficacy tinggi, seseorang akan lebih mungkin terlibat dalam perilaku tertentu 4 dimana mereka yakin bahwa akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses (Pajares. 1999: 50-61).

Self Efficacy terbentuk dari pengalaman keberhasilan yang dilakukan individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus dan di dalamnya memungkinkan individu untuk belajar dari pekerjaan yang dilakukan (mastery experiences). Self Efficacy juga dapat terbentuk dari mekanisme pemodelan; melihat keberhasilan orang lain dalam suatu pekerjaan (vicarious experiences), persuasi verbal dan sosial (verbal and social persuasion), serta kondisi fisik dan mental individu (physiological and emotional states). Adapun dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, efikasi diri dapat terjadi melalui kegiatan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan. Ini dikarenakan Self Efficacy bukanlah suatu sifat (trait) yang melekat pada individu, tetapi lebih pada kecenderungan perilaku (behavior) dan hal tersebut memungkinkan untuk diubah, diperkuat serta ditingkatkan.

PT. Tanjung Baru dalam upaya untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para karyawan maka pihak manajemen melakukan berbagai bentuk atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan. Upaya nyata tersebut yaitu dengan adanya program pengembangan kompetensi yang terdiri dari pengembangan bakat dan kepemimpinan, program edukasi dan sebagainya. Penetapan keikutsertaan karyawan dalam keseluruhan program pengembangan kompetensi atau pelatihan tersebut ditentukan oleh kebutuhan perusahaan dan karyawan dengan memperhatikan kesetaraan gender. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya,

seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139). Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung 6 meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Perusahaan harus meningkatkan job performance dari karyawan mereka. Jika karyawan memiliki job performance yang positif maka mereka akan dapat memenuhi tujuan-tujuan yang ingin dicapai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Menurut Saks (2006) job performance ini dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan berbagai cara yaitu dengan kepemimpinan, keadilan dalam sebuah organisasi, kompensasi dan benefit yang diberikan oleh perusahaan, prosedur-prosedur pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepemimpinan, kompensasi dan benefit, prosedur-prosedur yang telah ditentukan dan diterapkan oleh perusahaan berdampak positif bagi individu maka karyawan tersebut akan berusaha untuk terlibat

dalam segala aktivitas yang ada di perusahaan (employee engagement). Karyawan juga merasa menyatu dengan perusahaan sehingga dapat meningkatkan job performancenya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dan dari hasil penelitian terdahulu hal inilah yang akan menjadi research gap dalam penelitian ini, sehingga sangat menarik dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan research gap tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Job Satisfaction dan Self Efficacy terhadap Job Performance Pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Self Efficacy terhadap Job Performance pada

Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Job Satisfaction terhadap Job Performance pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan Self Efficacy terhadap Job Satisfaction pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Self Efficacy terhadap Job Performance pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan.

2. Untuk menguji pengaruh Job Satisfaction terhadap Job Performance pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan.

3. Untuk menguji pengaruh Self Efficacy terhadap Job Satisfaction pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis.

Adapun manfaat praktis dari penelitian mengenai pengaruh Job Satisfaction dan Self Efficacy terhadap Job Performance Pada Karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan yang berhubungan dengan Job Satisfaction, Self Efficacy dan Job Performance.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam memilih

melakukan pekerjaan sesuai dengan Jabatan yang mereka duduki.

b. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian di diharapkan akan memperkaya perkembangan teoriteori sumber daya manusia khususnya pada bidang Job Satisfacioan, Self Efficacy dan Job Performance serta menjadi referensi pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh serta mendalam terhadap halhal yang belum terungkap dalam penelitian ini

TINJAUAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Rivai (2011:13), manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Perencanaan (planning) Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (organization) Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan

pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. 3. Pengarahan (directing) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. 4. Pengendalian (controlling) Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. 5. Pengadaan (procurement) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. 6. Pengembangan (development) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. 7. Kompensasi (compensation) Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. 8. Pengintegrasian (integration) Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. 9. Pemeliharaan (maintenance) Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pension. 10. Pemberhentian (separation) Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya .

Job Satisfaction

Pengertian Kepuasan Kerja Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik - karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Self Efficacy

Pengertian Self Efficacy Secara kontekstual Bandura (1994) dalam Melebona dan Swanepoel et al., (2015) memberikan definisi Self Efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh

kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Self Efficacy didefinisikan sebagai penilaian orang tentang kapasitas mereka untuk melakukan dan mengatur tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Konsep Self Efficacy sebenarnya adalah inti dari teori social cognitive yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Menurut Bandura (1994) dalam Jess Feist & Feist (2010:212) Self Efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Job Performance

Pengertian Prestasi Kerja Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang sering diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensi baik pula, karena sumber daya manusia yang 36 sangat berpengaruh dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Prestasi Kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Nawawi (2011:236) Menurut (Hasibuan, 2008:64) menyatakan bahwa

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya (Rivai,2004: 309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala yang bersifat sebab-akibat. Proses pendekatan penelitian yang berusaha untuk memecahkan masalah secara mendalam dengan dasar pemikiran deduktif, yakni dengan menggunakan analisis yang berpijak dari pengertian-pengertian atau faktafakta yang bersifat umum kemudian diteliti dan hasilnya dapat memecahkan persoalan khusus, Sugiyono (2012: 13).

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat eksplanatory yaitu suatu penelitian yang menyoroti antar variabel

dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang berbentuk kausalitas (pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Job Satisfaction, Self Efficacy dan Job Performance.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan yang beralamat di Jalan Jend. A. Yani Noor Komp. Citra Utama Rt. V Rw. II No. 25 Kel. Mabuun. Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan 71571

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Setelah melakukan serangkaian proses analisis data sebagaimana telah diuraikan di atas selanjutnya akan dibahas beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan hasil output pengolahan data tersebut sebagai berikut:

Job Satisfaction Terhadap Job Performance

Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Job Satisfaction terhadap Job Performance pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan. Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari bootstrapping dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan Tabel 5,22, diketahui nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 3,309 > 1,985. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.6 di atas, diketahui bahwa hasil penilaian responden para karyawan di lingkungan PT. Tanjung Baru Kalimantan

Selatan terhadap Job Satisfaction pada perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,3% dan minoritas menjawab Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju 0%, sedangkan responden lainnya menjawab cukup setuju 7,74 % dan Setuju 44,9%

Dari data di atas dapat digambarkan bahwa responden penelitian para karyawan di lingkungan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan sudah merasakan adanya Job Satisfaction dalam melakukans setiap pekerjaannya yaitu dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 4,39 yang masuk dalam kategori Job Satisfaction dengan nilai baik Maka hal ini dinyatakan bahwa Job Satisfaction yang terjadi di PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan sangatlah memenuhi tingkat keinginan pada karyawan tersebut. Semakin tinggi hasil kerja yang di hasilkan maka Job Satisfacion pada karyawanpun semakin tinggi pula. Selain itu Job Satisfaction juga membuat karyawan dapat menikmati setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada jasa/upah sehingga ketercapaian Job Satisfaction lebih dapat di rasakan karyawan. Hasil penelitian mengkonfirmasi dan membuktikan secara empiris penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti Kikelomo Adeeko (2019), Chasanah Luluk Nur (2018), Sanen Machmud (2018), Timothy A. Judge, Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono and Gregory K. Patton (2001), M.D. Pushpakumari (2008) dan Shaju. M. dan Subhashini. D (2018) yang menyatakan bahwa Job Performance di pengaruhi oleh Job Satisfaction. Hal ini sejalan dengan yang di lakukan pada penelitian yang

menunjukkan bahwa Job Satisfaction memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Job Performance.

Self Efficacy Terhadap Job performace Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Self Efficacy terhadap Job Performance pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan. Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari bootstrapping dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan Tabel 5,22, diketahui nilai t hitung $> t$ signifikansi 5%, yaitu: $4,358 > 1,985$. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.7 di atas, diketahui bahwa hasil penilaian responden para karyawan di lingkungan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan terhadap Self Efficacy pada perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,8% dan minoritas menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0.00 %, sedangkan responden lainnya menjawab sangat setuju 45,3% dan cukup setuju 8,9%. Dari data di atas dapat digambarkan bahwa responden penelitian para karyawan di lingkungan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan sudah merasakan adanya tingkat Self Efficacy yang tinggi dalam melaksanakan dan mengerjakan setiap pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan keinginan karyawan tersebut yaitu dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 4,36 yang masuk dalam kategori Self Efficacy dengan nilai baik Maka hal ini dinyatakan bahwa Self Efficacy yang ada pada diri karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan tergolong tinggi hal ini akan membuat karyawan dapat menentukan

tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuua termasuk dalam memperkirakan berbagai kemungkinan yang terjadi dan di hadapi. Dengan adanya keyakinan yang kuat maka setiap pekerjaan akan mampu terselesaikan dengan baik dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian mengkonfirmasi dan membuktikan secara empiris penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti Kikelomo Adeeko (2019), Evi Umrah Widiyana (2017), Chasanah Luluk Nur (2018), Muhammad Salman, Mula Nazar Khan, Umer Draz, Muhammad Javaid Iqbal, Kamran Aslam (2016), Sanen Machmud (2018), yang menyatakan bahwa Self Efficacy di pengaruhi oleh Job Satisfaction. Hal ini sejalan dengan yang di lakukan pada penelitian yang menunjukkan bahwa Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Job Performance.

Self Efficacy terhadap Job Satisfaction Hasil pengujian diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Self Efficacy terhadap Job Satisfaction pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan. Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari bootstrapping dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan Tabel 5,22, diketahui nilai t hitung $> t$ signifikansi 5%, yaitu: $11,571 > 1,985$. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.9 di atas, diketahui bahwa hasil penilaian responden para karyawan di lingkungan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan terhadap Self Efficacy pada perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,8% dan minoritas menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju

sebanyak 0.00 %, sedangkan responden lainnya menjawab sangat setuju 45,3% dan cukup setuju 8,9%. Dari data di atas dapat digambarkan bahwa responden penelitian para karyawan di lingkungan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan sudah merasakan adanya tingkat Self Efficacy yang tinggi dalam melaksanakan dan mengerjakan setiap pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan keinginan karyawan tersebut yaitu dengan nilai rata-rata skor mean sebesar 4,36 yang masuk dalam kategori Self Efficacy dengan nilai baik. Maka hal ini dinyatakan bahwa Self Efficacy mampu memberikan Job Satisfaction atisfaction yang tinggi. Kepuasan akan dapat terpenuhi dan tercapai dengan membuat keyakinan yang tinggi pada diri karyawan. Semakin tinggi keyakinan maka hasil kerja yang di peroleh tentunya akan memenuhi target dan capaian yang di inginkan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut maka secara tidak langsung akan membuat kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kepuasan akan hasil kerja, penyelesaian kerja dan dukungan serta motivasi yang akan di dapatkan atas pujian setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan eektif. Hasil penelitian mengkonfirmasi dan membuktikan secara empiris penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti Evi Umrah Widiyana (2017), Chasanah Luluk Nur (2018), Sanen Machmud (2018), yang menyatakan bahwa Self Efficacy di pengaruhi oleh Job Satisfaction. Hal ini sejalan dengan yang di lakukan pada penelitian yang menunjukan bahwa Self Efficacy memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Job Satisfaction.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian baik dari segi analisis maupun pengujian hipotesis, yang dapat diidentifikasi antara lain: 1. Penelitian kali ini hanya mengambil objek penelitian terfokus pada karyawan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan tanpa membandingkan 107 dengan perusahaan lainnya, sehingga kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini. 2. Peneliti kali ini hanya memfokuskan pada dua faktor saja. Bisa jadi sebenarnya masih ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi seperti Upah, Gaji, Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan dan sebagainya dalam menentukan Job Performance.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil, analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh signifikan Job Satisfaction (X1) terhadap Job Performance (Y) pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan dengan besar pengaruh sebesar 42,4% termasuk kategori cukup kuat. 2. Terdapat pengaruh signifikan Self Efficacy (X2) terhadap Job Performance (Y) pada PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan dengan besar pengaruh sebesar 47,5% termasuk kategori cukup kuat. 3. Terdapat pengaruh signifikan Self Efficacy (X2) terhadap Job Satisfaction (X2) pada PT. Tanjung Baru

Kalimantan Selatan dengan besar pengaruh sebesar 67,2% termasuk kategori kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di ambil maka disarankan: 1. Diharapkan Pimpinan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan meningkatkan Job Satisfaction dengan cara memberikan rekan kerja yang mampu mendengar dan menjadi keluh kesah karyawan terhadap permasalahan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik dan mendampingi serta memberikan motivasi dalam setiap pekerjaan yang di berikan. Oleh sebab dengan memberikan hal tersebut maka Job Satisfactioan yang terjadi pada karyawan terpenuhi. 2. Diharapkan Pimpinan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan meningkatkan Self Efficacy dengan cara memberikan keyakinan pada diri karyawan pada mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memberikan pelatihan agar mampu menyikapi setiap permasalahan yang terjadi serta mampu menghadapi hambatan atas kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya keyakinan yang kuat maka setiap pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Diharapkan Pimpinan PT. Tanjung Baru Kalimantan Selatan meningkatkan Job Performance dengan membuat karyawan mampu bekerja melebihi target yang di beriakn, karyawan harus bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, dapat bekerja dengan tugas tambahan, dan dapat memberikan ide-ide yang relevan untuk kemajuan perusahaan. Dengan karyawan bekerja disiplin dan sesuai ketentuan

perusahaan maka Job Performance karyawan akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Gondokusumo. 1986. Komunikasi Penugasan. Cet-5. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Abriyani, Puspaningsih, 2004. Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Jakarta
- Ahmadi, Djauzak. 2004. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai sarana Pembangunan Bangsa. Jakarta: Balai Pustaka
- Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang: UMM Press.
- Asih, Riyuni. 2012. Dinamika Pengembangan Klaster Industri Persusuan di Kabupaten Semarang Jawa Tengah. Tesis UGM. Yogyakarta.
- Chasanah, Amalia N. 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dividend Payout Ratio (DPR) Pada Perusahaan Yang Listed Di Bursa Efek Indonesia. Universitas Diponegoro Semarang. Tesis.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory J. 2010. Teori Kepribadian, Theories of Personality Buku 2 Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. PPM : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.

- Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita S, Rini. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr. 2009. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra, AW. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan*, Jakarta: Pustaka Sinar. Harapan
- Husein Umar. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Kristiani et al. 2014. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi Program S1*, Vol 2, No. 1.
- Linawati, Lely. 2013. *Tingkat Pengetahuan Wanita Subur tentang Kista Ovarium di Desa Jabung Sragen Tahun 2013*. Available from: <http://digilib.stikeskusumahusada.ac.id/files/disk1/7/01-gdl-lelylinawa-337-1-ktileli-9.pdf> [Accessed 2013]
- Lunenburg, C. Fred. 2011. *Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*. Sam Houston State University, *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Melebana dan Swanepoel. 2014. *The Relationship between Exposure to Entrepreneurship Education and the Entrepreneurial Self-efficacy*. University of South Africa. *Southern African Business Review*
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mubarak. 2007. *Promosi Kesehatan Sebuah Pengamatan Proses Belajar Mengajar dalam Pendidikan*. Jokjakarta: Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Sullivan, Arthur. 2011. *Urban Economics*, 5th edition, New York, McGraw Hill.
- Purwanti, Rini and Khairani, Siti. 2014. *Pengaruh Pengalaman, Kemampuan Dan Pengetahuan Terhadap Audit Judgment Yang Diambil Oleh Auditor (Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang)*. STIE MDP.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Santrock, John W. 2007. *Perkembangan Anak*. Jilid 1 Edisi kesebelas. Jakarta: PT. Erlangga
- Sugiyono. 2012. *Metode*

- Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, Sri dan Na'im A. 2009. Analisis Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuandan Penggunaan Intuisi dalam Mendeteksi Kekeliruan, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. II, No. 2, Juli, hal. 154-172.
- Susanti dan Tarigan. 2013. Pengaruh Kompetensi, Etika dan Fee Audit Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 13 No.1. April.2013. 803-832.
- Syukur, (2001). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Semarang: Medya Wiyata.
- Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Semarang : Medya Wiyata.
- Thavaraj, S, H, et al. 2015. Perceived Stress And Self Efficacy Among College, *International Journal of Human Resource Management and Research (IJHRMR)* ISSN (P): 2249-6874; ISSN (E): 2249-7986 Vol. 5, Issue 3, Jun 2015, 15-24 © TJPRC Pvt. Ltd
- Wahyuningsih, Sri. 2012. Pengaruh Pengalaman, Pengetahuan, Kemampuan Dan Pelatihan Terhadap Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing (Studi Empiris Pada Auditor yang Bekerja di kantor Akuntan Publik Pekanbaru). Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Zainullah, Amin, et. all. 2012. Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 No.2: Jurnal Publikasi.