

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *QUALITY OF WORKLIFE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI
JOB SATISFACTION PADA BANK BRI
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : ARVIN MAJID
NPM : 1805160275
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 19 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ARVIN MAJID
NPM : 1805160275
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN QUALITY OF WORKLIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION PADA BANK BRI CABANG BINJAI
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

SPAN TUPTI, S.E., M.Si.

Penguji II

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si.

Pembimbing

EFRY KURNIA, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

E. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ARVIN MAJID
N P M : 1805160275
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN QUALITY OF
WORKLIFE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE
MELALUI JOB SATISFACTION PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA CABANG BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

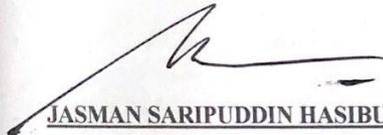

EFRY KURNIA, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Arvin Majid
NPM : 1805160275
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : E fry Kurnia, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Self Efficacy dan Quality Of Worklife Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Permutaan belum berhitung & perw ditanyakan survey anal.	17-03-2022	
Bab 2	- Kutipan belum sesuai dgn Pedoman - Teknik Penulisan sesuai dgn Pedoman - Daftar Pustaka & kutipan harus dikoreksi	17-03-2022 11/5/2022	
Bab 3	- Teknik Penulisan analisis data penelitian. Untuk peneliti - Analisis data - Uji validasi & reliabilitas data.	17-03-2022 11/5/2022	
Bab 4	- alur dan data nya PLS belum sesuai - Analisis kualitatif data belum sesuai - tambahkan analisis data	12-09-2022	
Bab 5	- kesimpulan: ditam baka / dituliskan lagi - smn : dimatikan	12-09-2022	
Daftar Pustaka	- Semua kutipan dimatikan dan mendeley - Perbaiki cara input ke Mendeley.	15-09-2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC. SKRIPSI , Lanjut Meja hijau	15-09-2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

EFRY KURNIA, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Arvin Majid
 NPM : 1805160275
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
 Judul : Pengaruh Self Efficacy dan Quality Worklife Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan ~~30-mei~~ 2022
 Pembuat Pernyataan



ARVIN MAJID

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *QUALITY OF WORKLIFE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA BANK BRI CABANG BINJAI

ARVIN MAJID

1805160275

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis *self efficacy* dan *quality of worklife* Terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* Pada Bank BRI Cabang Binjai secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh karyawan BRI Cabang Binjai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga berjumlah 40 karyawan BRI Cabang Binjai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *self efficacy*, *quality of worklife*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*, *self efficacy* dan *quality of worklife* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, secara tidak langsung *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee* melalui *job satisfaction*, sedangkan *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee* melalui *job satisfaction*

Kata Kunci : *Self Efficacy, Quality of Worklife, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND QUALITY OF WORKLIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT BRI BANK BINJAI BRANCH

**ARVIN MAJID
1805160275**

The purpose of this study was to test and analyze self-efficacy and quality of worklife on employee performance through job satisfaction at Bank BRI Branch Binjai directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of BRI Branch Binjai. The sample in this study used a saturated sample so that there were 40 employees of BRI Branch Binjai. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly self-efficacy, quality of worklife, job satisfaction have an effect on employee performance, self-efficacy and quality of worklife have an effect on job satisfaction, indirectly self-efficacy does not affect employees through job satisfaction, while quality of worklife has an effect on against employee through job satisfactio

Keywords: *Self Efficacy, Quality of Worklife, Employee Performance, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Quality Of Worklife* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Pada Bank Bri Cabang Binjai”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Ridwan Tanjung dan Ibunda Yanti Puspita tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Efy Kurnia, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya

10. Kepada teman teman saya Reza Al Hafiz, Abdul Gani, Aldo Alfiansyah, M. Faissal Anas yang telah turut membandtu penulis pada saat penyusunan skripsi ini
11. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
12. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, September 2022

Penulis

ARVIN MAJID
NPM:1805160275

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	12
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat <i>Self Efficacy</i>	13
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .	15
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	18
2.1.3 <i>Quality of Worklife</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Quality of Worklife</i>	19
2.1.3.2 Manfaat <i>Quality of Worklife</i>	20
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Quality of Worklife</i>	21
2.1.3.4 Indikator <i>Quality of Worklife</i>	23
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.4.2 Jenis Jenis Kepuasan Kerja	24
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual	28

2.3 Hipotesis	34
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Defenisi Operasional Variabel	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	61
4.2 Analisis Data	68
4.3 Pembahasan.....	76
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
5.3 Keterbatasan Pembelian	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Opreasional.....	38
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian	39
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Cabang Binjai.....	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Employee Performance	42
Tabel 3.5 Uji Validitas Self Efficacy	43
Tabel 3.6 Uji Validitas Quality Of Work life	43
Tabel 3.7 Uji Validitas Job Satisfaction	44
Tabel 3.8 Uji Reabilitas	45
Tabel 4.1 Skor Angker Untuk Variabel Employee Performance.....	50
Tabel 4.2 Skor Angker Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i>	52
Tabel 4.3 Skor Angker Untuk Variabel Quality Of Work life.....	53
Tabel 4.4 Skor Angker Untuk Variabel <i>Job Satisfaction</i>	56
Tabel 4.5 Nilai <i>Loading</i> Faktor	59
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	60
Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminan Validity</i>	61
Tabel 4.8 Hasil <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.9 Hasil R^2	63
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i>	64
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i>	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Employee Performance	29
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh <i>Quality Of Worklife</i> Terhadap Empol	30
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap Employee Performance	31
Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	31
Gambar 2.5 Paradigma Pengaruh <i>Quality Of Worklife</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	32
Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Employee Performance melalui <i>Job Satisfaction</i>	33
Gambar 2.7 Paradigma Pengaruh <i>Quality Of Worklife</i> Terhadap Employee Performance melalui <i>Job Satisfaction</i>	34
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	46
Gambar 4.1 Outer Model	58
Gambar 4.2 <i>Path Coefficeint</i>	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010)

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Self-efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada self efficacy secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas hidup kerja. Menurut (Pruijt, 2003) yang menyatakan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja umumnya positif. Kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Hariandja, 2007)

Selain kehidupan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, beban kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerja (Manuaba, 2000)

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga

kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Penelitian ini dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Selanjutnya pada *self efficacy* dimana kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab kurangnya kerja sama antar karyawan dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh karyawan yang berdampak pada rendahnya tingkat *Strength* dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki karyawan. Selanjutnya pada kepuasan kerja dimana ada beberapa karyawan

kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa divisi lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Quality Of Worklife* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Pada Bank Bri Cabang Binjai”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Bank BRI Cabang Binjai yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya *employee performance* dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Masih rendahnya *Self Efficacy* karyawan dimana karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).
3. Kurang baiknya *quality of worklife* dalam kantor hal ini dapat dilihat dari kurang harmonisnya hubungan antar karyawan khususnya antar divisi dimana seringkali salah paham antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.

4. Masih rendahnya *job satisfaction* karyawan dimana hasil kerja karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan serta antar divisi yang lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa *Self Efficacy*, *Quality of Worklife* dan *Job satisfacion* adalah masalah utama yang mempengaruhi *Employee Performance*, maka penelitian ini dibatasi hanya pada *Self Efficacy* yang dilihat dari percaya dirian pegawai dalam menyelesaikan masalah, *Quality of Worklife* yang dilihat keterlibatan pegawai, *Job satisfaction* yang diukur dengan penilaian hasil kerja terhadap *Employee Performance* yang dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai?
2. Apakah *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai?
3. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai?
5. Apakah *quality of worklife* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai?

6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai?
7. Apakah *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai
2. Untuk mengetahui pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai
5. Untuk mengetahui pengaruh *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai
7. Untuk mengetahui pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *self efficacy*, *quality of work life* kepeuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *self efficacy*, *quality of work life*, *job satisfaction* dan *employee performance*

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Bank BRI Cabang Binjai

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Veithzal Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja

karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut (Wibowo, 2016) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut (Mangkunegara, 2014) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut (Simamora, 2014) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya

manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut (Sedarmayanti, 2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (E Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
 Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
 Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin
 Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Menurut (E Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.
3. Waktu kerja
Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, inisiatif.
5. Ketelitian.
6. Kepemimpinan.
7. Kejujuran.
8. Kreativitas.

2.1.2 Self Efficacy

2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Bandura, 2010) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif.

Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Pikiran individu terhadap efikasi diri kemudian menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan yang sedang dialami.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Self Efficacy*

Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*.

berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016) :

1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. *Strength*.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang

lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

Menurut (Putra, 2012) efikasi diri mempunyai jenis diantaranya:

1. Prilaku memilih

Dalam kehidupan keseharian seseorang pasti akan bertemu dengan situasi mengambil keputusan, keputusan ini bisa berupa pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilai keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya, sebaliknya mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap mereka tidak sulit untuk diselesaikan. Efikasi diri yang tinggi bisa memacu keterlibatan aktif dalam suatu tugas atau kegiatan yang kemudian meningkatnya kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi yang rendah mendorong individu untuk menarik diri dari lingkungan dan segiatan sehingga kompetisi seseorang. Sebaliknya efikasi diri yang rendah dapat terhambat perkembangan potensi yang ada dalam dirinya.

2. Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertatahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.

3. Pola berfikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berfikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang lebih besar perhatiannya lebih fokus dan lebih giat dalam berusaha demi mengahadi permasalahan kedepannya, sehingga ketika dihadapkan dengan situasi yang genting ada usaha yang lebih keras lagi dalam penyelesaiannya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu

pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasiososial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspetasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi

efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan

yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut (Bandur, 2014) factor-faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri,

diantaranya:

1. Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.
2. Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
3. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
4. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Sedangkan menurut (Atkinson, 2005), bahwa efikasi diri dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
2. Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan.
3. Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau

kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan.

2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*
Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.
2. *Vicariousexperience*
Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.
3. *Verbalpersuasion*
Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.
4. *Emotionalcues*
Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk

menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Zimmerman, 2018) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy*

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)
 - 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
 - 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
 - 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. *Generality* (Luas bidang perilaku)
 - 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
 - 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.
3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
 - 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
 - 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
 - 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
 - 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.1.3 *Quality Of Worklife*

2.1.3.1 Pengertian *Quality Of Worklife*

Kualitas kehidupan kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh (S. P. Siagian, 2014) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Menurut (Mangkuprawira, 2014), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

Menurut (Cascio, 2013) mengatakan bahwa *quality of work life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan

fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

2.1.3.2 Manfaat *Quality Of Work Life*

Organisasi yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan seperti yang dikemukakan (Harsono, 2005) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan turn over
Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan turn over dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel
2. Meningkatkan Motivasi
Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.
3. Meningkatkan kebanggaan kerja Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggaan kerja.
4. Meningkatkan kompetensi Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karier mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.
5. Meningkatkan kepuasan Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti; menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan,

kesempatan partisipasi dan kesempatan karier akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

6. Meningkatkan komitmen
 Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.
7. Meningkatkan produktivitas Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Quality Of Worklife*

Menurut (S. P. Siagian, 2014), konsep *Quality Of Worklife* (QWL) terdiri dari delapan (8) faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup kekaryaannya yaitu:

1. Imbalan Yang Adil dan Memadai
 Yang dimaksud dengan imbalan adil dan memadai adalah bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.
2. Kondisi dan Lingkungan Pekerjaan yang Aman dan Nyaman
 Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan. Segi penting dari kondisi demikian ialah jam kerja yang memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya. Karena itulah ada ketentuan mengenai jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.
3. Kesempatan Untuk Memnggunakan dan Mengembangkan Kemampuan
 Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang bahwa bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri, termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

4. Kesempatan Untuk Berkembang dan Keamanan Berkarya di masa depan
Quality Of Worklife (QWL) mengandung pengertian bahwa kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.
5. Integritas Sosial Dalam Lingkungan Kerja
 Melalui *Quality Of Worklife* (QWL) dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif. Status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku, terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan meniti karier secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.
6. Ketaatan Pada Berbagai Ketentuan Formal dan Normatif
Quality Of Worklife (QWL) menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberikan kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak dihantui ketakutan akan dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan. Semua orang dalam organisasi mendapat perlakuan yang sama. Perbedaan pendapat, perselisihan, dan pertikaian buruh diselesaikan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.
7. Keseimbangan Antara Kehidupan Kekarwayan dan Kehidupan Pribadi
 Dengan bekerja pada suatu organisasi, maka seseorang akan menyerahkan tenaga dan waktunya kepada penggunaannya. Untuk itu ia menerima imbalan. Akan tetapi tidak berarti bahwa dengan menjadi karyawan pada suatu organisasi, sehingga tidak boleh lagi melakukan kegiatan lain. Sebagai manusia, seseorang umumnya dituntut memainkan berbagai peranan.

2.1.3.4 Indikator *Quality Of Worklife*

Menurut (Cascio, 2013) menguraikan sembilan komponen *Quality of work*

life yang terdiri :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.

3. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
4. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.
5. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.
6. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
8. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.
9. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan

sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (S. P. Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan
Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.
2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan
Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhankebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar
3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan
Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sedangkan menurut (Umar, 2010) kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan absensi.
3. Kepuasan kerja dengan efek lainnya.
4. Kepuasan kerja dengan turnover.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor fisik.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (V Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan
Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.
2. Supervisi
Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
6. Rekan Kerja
Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
7. Kondisi Kerja
Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji
Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.
Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi.
Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Kepuasan dengan sikap atasan.
Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja.
Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018a) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

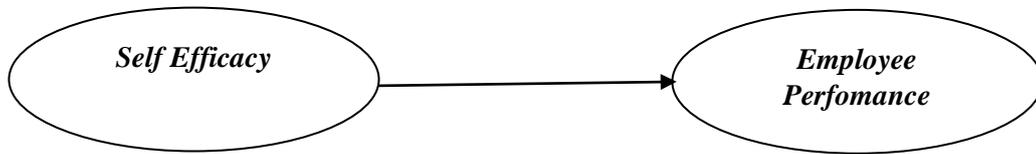
2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

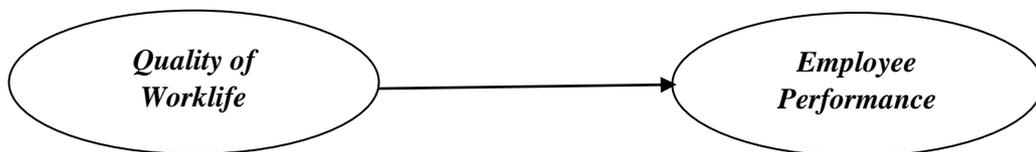


Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance*

2.2.2 Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) dan (Yushita, Ariana, & Arismayanti, 2017) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Employee Performance*

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Performance*

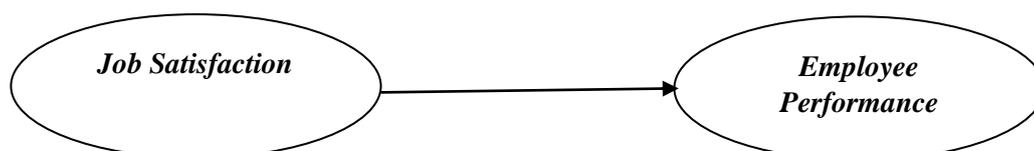
Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (Jufrizen, 2017b) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



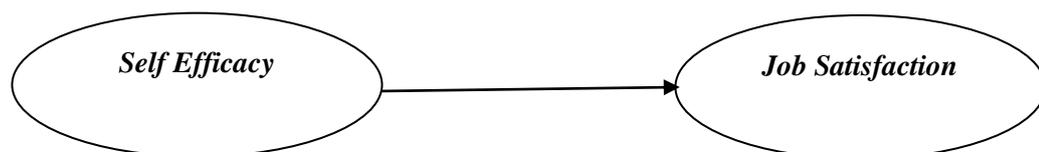
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja



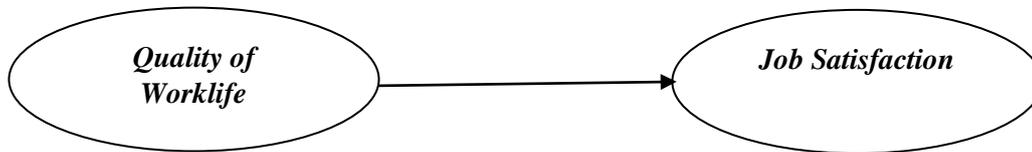
Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

2.2.5 Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Job Satisfaction*

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yasnita & Fitri, 2019) dan (Prasetyawati & Kusnudi, 2016) (Bismala, 2021) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.5 Paradigma Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

2.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.



Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

2.2.7 Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Empolyee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

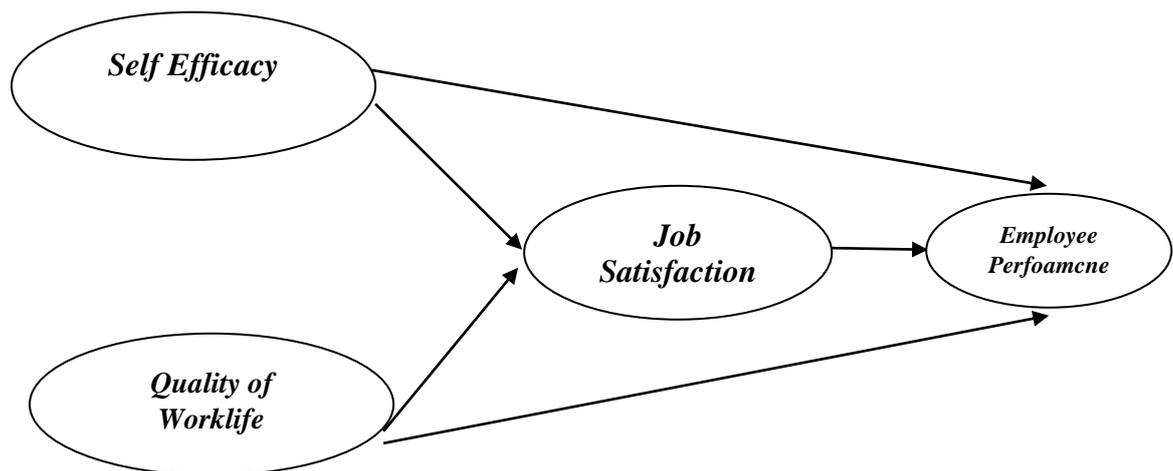
Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.



Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh *Quality of Worklife* terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai
2. *Quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai
3. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai
4. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai
5. *Quality of worklife* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai
6. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai
7. *Quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018a) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018a) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang *self efficacy*, *quality of worklife* serta variabel *intervening* adalah kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018b) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Dapat tidak di andalkan 4. Sikap 	Likert
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i> 	Likert
<i>Quality of Worklife</i> (X2)	Tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan karyawan 2. Pengembangan karir 3. Penyelesaian masalah 4. Komunikasi 5. Fasilitas yang tersedia 6. Rasa aman terhadap pekerjaan 7. Keselamatan 	Likert

Sumber: (E Sutrisno, 2010)

Sumber: (Zimmerman & Pons, 2018)

lingkungan kerja
8. Rasa bangga
terhadap institusi

Sumber: (Cascio,
2013)

Kepuasan Kerja (Z) Sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja

Likert

Sumber: (V Rivai,
2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank BRI Cabang Binjai Jl Dr. Sutomo, Pahlawan, Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2022 sampai Juli 2022. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Seminar Proposal											■									
6	Riset											■	■	■	■						
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Sekripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (A Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Bank BRI Cabang Binjai sebanyak 40 orang karyawan yang sudah bekerja 5 tahun keatas

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Berikut bagian pada Bank BRI Cabang Binjai beserta jumlah karyawan

Tabel 3.3 Divisi dan Jumlah Pegawai Pada Bank BRI Cabang Binjai

Divisi	Jumlah Karyawan
AMP	1 orang
AO NPL	2 orang
AO Komersial	10 orang
AO Konsumer	1 orang
AO Briguna	2 orang
AO Program	2 orang

Funding Officer	1 orang
SPB	1 orang
ADK Program	1 orang
ADK Komersil	2 orang
SPV Penunjang Ops	1 orang
Sekretaris	1 orang
Pelaksana Layanan	1 orang
AMOL	1 orang
Supervisor Kas	1 orang
Teller Tunai	1 orang
Ssupervisor Layanan	1 orang
DJS	2 orang
Kriling	1 orang
AMBM	2 orang
PAU	2 orang
Supervisor	1 orang
Petugas ADK	1 orang
Funding Officer	1 orang

Sumber: Bank BRI Cabang Binjai (2022)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan pada pegawai Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Sukaramai sebanyak 30 orang.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (A Juliandi et al., 2015). Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut (A Juliandi et al., 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Employee Performance* (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Employee Performance</i> (Y)	Y1	0.810 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.855 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.871 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.859 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.811 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.843 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.826 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.802 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*(X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0.887 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.888 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.876 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.854 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.842 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.913 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Quality of Worklife* (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Quality of Worklife</i>	X2.1	0.767 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid

(X2)	X2.2	0.738 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.718 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.822 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.762 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.794 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.769 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.727 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.795 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.727 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.11	0.773 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.12	0.684 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.13	0.790 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.14	0.753 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.15	0.756 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	X2.16	0.687 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction* (Z)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	Z1	0.858 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z2	0.824 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z3	0.805 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z4	0.813 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z5	0.869 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z6	0.868 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z7	0.796 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid
	Z8	0.794 > 0,367	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Menurut Juliandi et al., (2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat

dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(A Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σi^2 = Varians Total

Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
<i>Employee Performance</i> (Y)	0.937	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacay</i> (X1)	0.940		Reliabel
<i>Quality of Worklife</i> (X2)	0.949		Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	0.934		Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25 (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

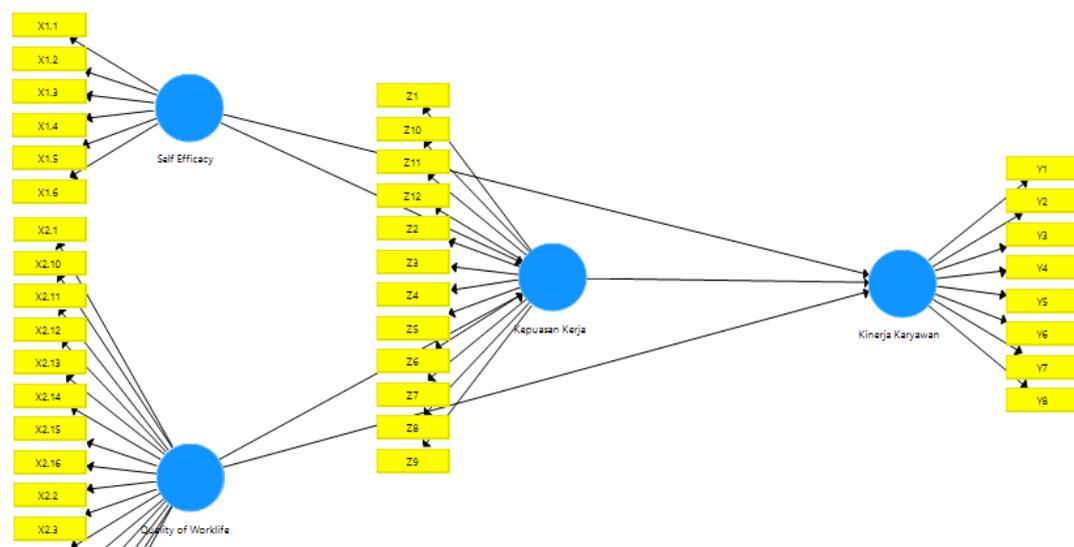
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM)

Versi 3.0) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate



Sumber: Smart PLS 3 (2022)

Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.

3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)* $>$ lebih besar dari 0,5.
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan

cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96.

Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah . H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *self efficacy* (X1), 16 pernyataan untuk variabel *quality of worklife* (X2), 8 pernyataan untuk variabel *job satisfaction* (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel *employee performance* (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang pegawai Bank BRI Cabang Binjai

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 *Empoylee Performace*

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel *Employee Performacen* (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	22.5%	11	27.5%	9	22.5%	7	14.5%	4	10.0%	40	100%
2	10	25.0%	13	32.5%	6	15.0%	5	12.5%	6	15.0%	40	100%
3	8	20.0%	13	32.5%	9	22.5%	6	15.0%	4	10.0%	40	100%
4	11	27.5%	9	22.5%	7	17.5%	9	22.5%	4	10.0%	40	100%
5	8	20.0%	7	17.5%	14	35.0%	10	25.0%	1	2.5%	40	100%
6	11	27.5%	12	30.0%	6	15.0%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%
7	14	35.0%	9	22.5%	8	20.0%	8	20.5%	1	2.5%	40	100%
8	10	25.0%	14	35.0%	8	20.0%	6	15.0%	2	5.0%	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentase 32.5%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentase 32.5%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5 %
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentase 35.0%
6. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentase 35.0 %
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentase 35.0%.

4.1.2.2 Self Efficacy

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	25.0%	15	37.5%	5	12.5%	4	10.0%	6	15.0%	40	100%
2	4	10.0%	21	52.5%	4	10.0%	3	7.5%	8	20.0%	40	100%
3	5	12.5%	15	37.5%	9	22.5%	4	10.0%	7	17.5%	40	100%
4	12	30.0%	10	25.0%	8	20.0%	4	10.0%	6	15.0%	40	100%
5	6	15.0%	17	42.5%	5	12.5%	7	17.5%	5	12.5%	40	100%
6	9	22.5%	12	30.0%	6	15.0%	5	12.5%	8	20.0%	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15Orang dengan persentase 37.5%.
2. Jawaban responden tentang selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 52.5%.
3. Jawaban responden tentang selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%.
4. Jawaban responden tentang meimiliki kemampuan khusus, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%.
5. Jawaban responden tentang akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 17 Orang dengan persentase 42.5%.

6. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%.

4.1.2.3 *Quality of Worklife*

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel *Quality of Worklife* (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	37.5%	9	22.5%	9	22.5%	5	12.5%	2	5.0%	40	100%
2	11	27.5%	11	27.5%	9	22.5%	7	17.5%	2	5.0%	40	100%
3	10	25.0%	11	27.5%	8	20.0%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%
4	12	30.0%	8	20.0%	9	22.5%	7	17.5%	4	10.0%	40	100%
5	9	22.5%	14	35.0%	10	25.0%	7	17.5%	0	0%	40	100%
6	12	30.0%	10	25.0%	7	17.5%	8	20.0%	3	7.5%	40	100%
7	9	22.5%	12	30.0%	12	30.0%	4	10.0%	3	7.5%	40	100%
8	10	25.0%	14	35.0%	10	25.0%	3	7.5%	3	7.5%	40	100%
9	12	30.0%	7	17.5%	11	27.5%	6	15.0%	4	10.0%	40	100%
10	6	15.0%	15	37.5%	13	32.5%	6	15.0%	0	0%	40	100%
11	13	32.5%	8	20.0%	13	32.5%	5	12.5%	1	2.5%	40	100%
12	8	20.0%	16	40.0%	8	20.0%	6	15.0%	2	5.0%	40	100%
13	15	37.5%	11	27.5%	8	20.0%	4	10.0%	2	5.0%	40	100%
14	12	30.0%	12	30.0%	8	20.0%	5	12.5%	3	7.5%	40	100%
15	11	27.5%	10	25.0%	9	22.5%	7	17.5%	3	7.5%	40	100%
16	7	17.5%	15	37.5%	9	22.5%	6	15.0%	3	7.5%	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perusahaan membentuk tim keterlibatan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
2. Jawaban responden tentang Perusahaan membentuk tim keterlibatan kerja karyawan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%

3. Jawaban responden tentang selalu ikut serta dalam pengembangan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%
4. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentase 35.0%
5. Jawaban responden ikut serta dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 14 Orang dengan persentase 35.0%
6. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu membantu dalam penyelesaian masalah, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
7. Jawaban responden tentang Sebelum melakukan pekerjaan ada komunikasi antar team, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
8. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu berkomunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
9. Jawaban responden tentang Fasilitas yang diberikan menjadikan karyawan aktif, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
10. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap dalam menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%

11. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 13 Orang dengan persentase 32
12. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 Orang dengan persentase 40.0%
13. Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%
14. Jawaban responden tentang terlindung dengan adanya keselamatan dan kesehatan saat bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
15. Jawaban responden tentang bangga bekerja di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%
16. Jawaban responden tentang selalu bangga menjadi bagian dari perusahaan mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 15 Orang dengan persentase 37.5%

4.1.2.4 Job Satisfaction

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengetahuan keangan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15.0%	12	30.0%	9	22.5%	7	17.5%	6	15.0%	40	100%
2	7	17.5%	9	22.5%	12	30.0%	7	17.5%	5	12.5%	40	100%
3	6	15.0%	10	25.0%	11	27.5%	2	5.0%	11	27.5%	40	100%
4	10	25.0%	10	25.0%	6	15.0%	8	20.0%	6	15.0%	40	100%
5	7	17.5%	6	15.0%	11	27.5%	10	25.0%	6	15.0%	40	100%
6	8	20.0%	7	17.5%	11	27.5%	7	17.5%	7	17.5%	40	100%
7	9	22.5%	7	17.5%	12	30.0%	6	15.0%	6	15.0%	40	100%
8	7	17.5%	12	30.0%	9	22.5%	9	22.5%	3	7.5%	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

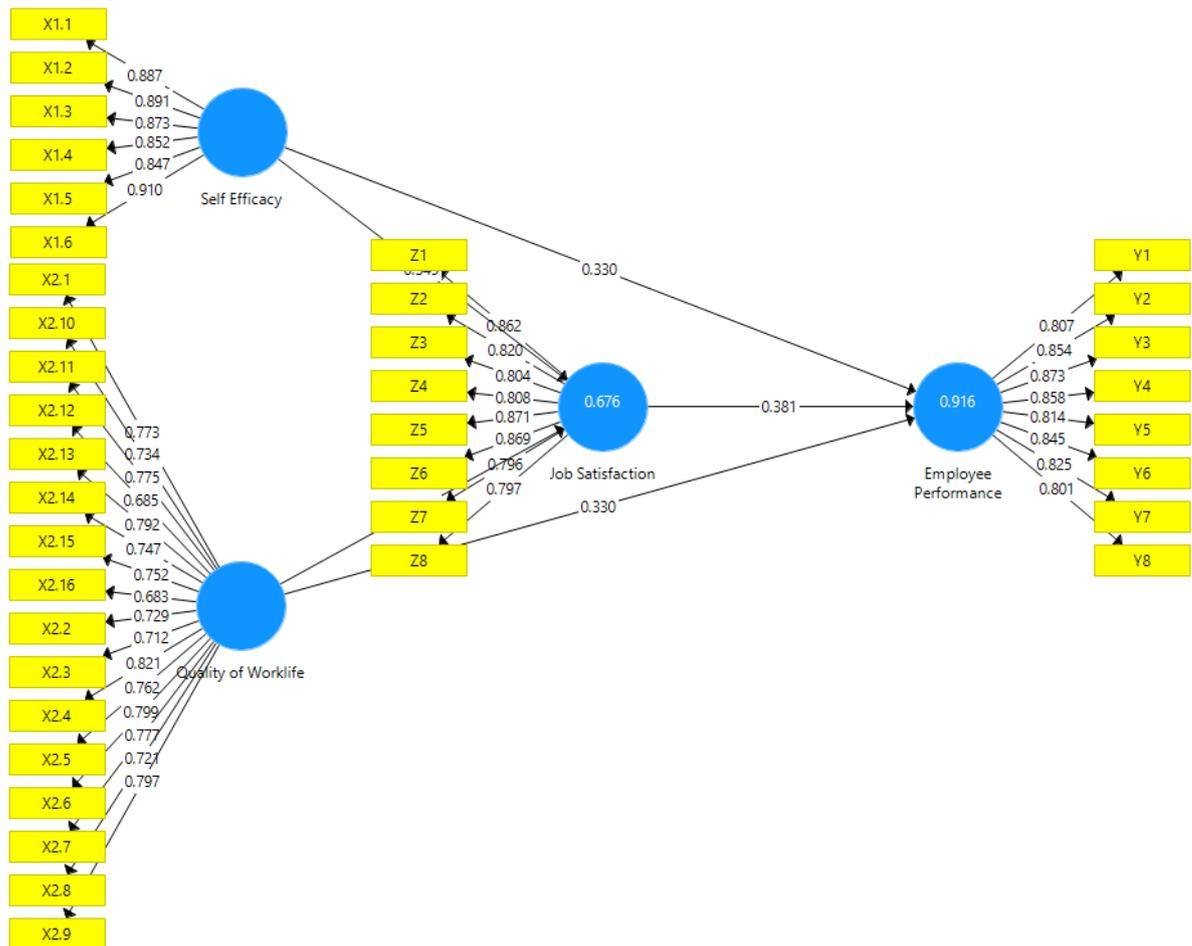
1. Jawaban responden tentang Perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 30.0%
2. Jawaban responden Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
3. Jawaban responden tentang Atasan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%
4. Jawaban responden tentang Sikap atasan yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 Orang dengan persentase 40.0%
5. Jawaban responden tentang Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan saat menetapkan aturan Pemutusan Hubungan Kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%

6. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada karyawannya akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 11 Orang dengan persentase 27.5%
7. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya dikantor menyenangkan, mayoritas responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%
8. Jawaban responden tentang Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 Orang dengan persentase 30.0%

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.



Sumber: Smart PLS 3 (2022)

Gambar 4.1
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

1. *Convergent Validity*

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi,

validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>	0.769
<i>Quality of Worklife</i>	0.570
<i>Employee Performance</i>	0.697
<i>Job Satisfaction</i>	0.687

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

2. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.6 Discriminant Validity

	<i>Self Efficacy</i>	<i>QWL</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>
X1.1	0.887	0.691	0.772	0.649
X1.2	0.891	0.709	0.806	0.680
X1.3	0.873	0.628	0.695	0.633
X1.4	0.852	0.664	0.782	0.655
X1.5	0.847	0.650	0.738	0.672
X1.6	0.910	0.666	0.762	0.649
X2.1	0.657	0.773	0.697	0.654
X2.10	0.595	0.734	0.689	0.545
X2.11	0.673	0.775	0.698	0.672
X2.12	0.486	0.685	0.599	0.457
X2.13	0.663	0.792	0.742	0.650
X2.14	0.428	0.747	0.606	0.567
X2.15	0.555	0.752	0.613	0.513
X2.16	0.629	0.683	0.596	0.585
X2.2	0.414	0.729	0.575	0.590
X2.3	0.466	0.712	0.617	0.520
X2.4	0.724	0.821	0.762	0.562
X2.5	0.556	0.762	0.646	0.526
X2.6	0.656	0.799	0.829	0.757
X2.7	0.630	0.777	0.694	0.707
X2.8	0.406	0.721	0.569	0.535
X2.9	0.573	0.797	0.645	0.611
Y1	0.629	0.713	0.807	0.736
Y2	0.747	0.765	0.854	0.793
Y3	0.837	0.756	0.873	0.732
Y4	0.706	0.800	0.858	0.721
Y5	0.682	0.730	0.814	0.724
Y6	0.837	0.720	0.845	0.842
Y7	0.626	0.718	0.825	0.758
Y8	0.705	0.692	0.801	0.615
Z1	0.555	0.733	0.753	0.862
Z2	0.570	0.611	0.658	0.820
Z3	0.668	0.654	0.735	0.804
Z4	0.652	0.550	0.706	0.808
Z5	0.645	0.682	0.766	0.871
Z6	0.680	0.647	0.784	0.869
Z7	0.660	0.696	0.746	0.796
Z8	0.529	0.655	0.735	0.797

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Self Efficacy</i>	0.940	0.952
<i>Quality of Worklife</i>	0.949	0.955
<i>Employee Performance</i>	0.938	0.948
<i>Job Satisfaction</i>	0.935	0.946

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite*

reliability > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Performance</i>	0.916	0.909
<i>Job Satisfaction</i>	0.676	0.658

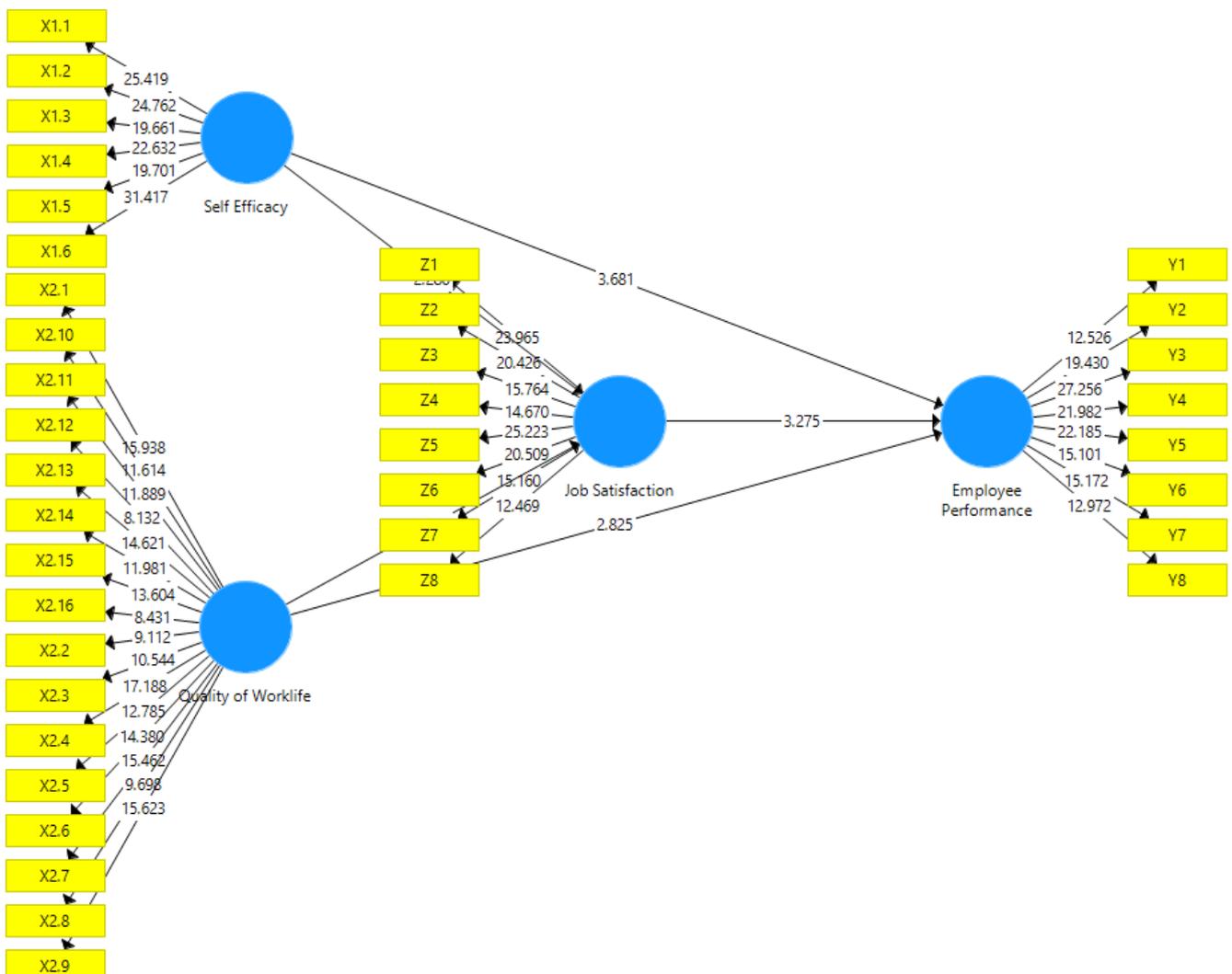
Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh *self efficacy*, *quality of worklilfe* dan *job satisfaction* terhadap dengan nilai r-square 0,916 mengindikasikan bahwa variasi nilai *employee performance* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *efficacy*, *quality of worklilfe* dan *job satisfaction* sebesar 91.6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 8.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Diketahui bahwa pengaruh *self efficacy*, *quality of worklilfe* terhadap *job satisfaction* dengan nilai r-square 0,676 mengindikasikan bahwa variasi nilai *job satisfaction* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *self*

efficacy, quality of worklilfe sebesar 67.6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 32.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Sumber: Smart PLS 3 (2022)
Gambar 4.2 Path Coefficient

1. Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.9 Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy-> Employee Performance</i>	0.330	3.681	0.000
<i>Self Efficacy -> Job Satisfaction</i>	0.349	2.147	0.032
<i>Quality of Worklife -> Employee Performance</i>	0.330	2.825	0.003
<i>Quality of Worklife -> Job Satisfaction</i>	0.524	3.153	0.002
<i>Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.381	3.375	0.001

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.349. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values)

sebesar $0,032 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

3. Pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*
4. Pengaruh *quality of worklife* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.524. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*
5. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.381. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti Z berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

2. Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.133	1.678	0.094
<i>Quality of Worklife> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.200	2.480	0.013

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,133. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,094 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*
2. Pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,200. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,013 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Kurnia & Sari, 2018)

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) dan (Yushita et al., 2017) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Performance*

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.381. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti Z berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Jufrizen, 2017) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *self efficacy terhadap job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.349. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,032 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4.3.5 Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.524. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasnita & Fitri, 2019) dan (Prasetyawati & Kusnudi, 2016) (Bismala, 2021) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.3.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,133. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,094 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

4.3.7 Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Empolyee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z mempunyai koefisien jalur sebesar 0,200. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,013 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa X2 tidak berpengaruh terhadap Y melalui Z

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh *self efficacy* dan *quality of worklife* Terhadap *employee performance* karyawan Melalui *job satisfaction* Pada Bank BRI Cabang Binjai

1. Secara langsung *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance*
2. Secara langsung *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance*
3. Secara langsung *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*
4. Secara langsung *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction*
5. Secara langsung *quality of worklife* berpengaruh terhadap *job satisfaction*
6. Secara tidak langsung *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*
7. Secara tidak langsung *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari *self efficacy* diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk dukungan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari *quality of worklife* diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. .
3. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya *self efficacy* dan *quality of worklife* dan *job satisfaction* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 40 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada Bank BRI Cabang Binjai

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.
- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Bismala, L. (2021). Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 174–187.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harsono. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kurnia, E., & Sari, R. M. (2018). Self-Efficacy And Motivation On Entrepreneurship Interest In Politeknik Media Kreatif College. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018*, 50–60.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka\.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 32–45.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja*,

Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: CV Jejak.

- Prasetyawati, M., & Kusnudi. (2016). Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gemapal Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*, 8(1), 9–16.
- Pruijt, H. (2003). Performance and Quality of Worklife. *Journal Of Organizational Change Management*, 13(1), 389–400.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-9.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabet.

- Sutrisno. (2010). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta.: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi (2nd ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 342–357.
- Yushita, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(2), 31–45.
- Zimmerman, B. J., & Pons, M. M. (1988). Construct Validation of a Strategy Model of Student Self-Regulated Learning. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 248–290.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Arvin Majid memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Quality Of Worklife* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction* Pada Bank Bri Cabang Binjai”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Employee Performance (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki inisiatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

<i>Self Efficacy (X1)</i>						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Magnitude</i>						
1	Saya selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan					
2	Saya selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit					
<i>Generality</i>						
3	Saya selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan					
4	Saya meiliki kemampuan khusus.					
<i>Strength</i>						
5	Saya akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					
6	Saya memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan					

Quality of Woklife (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keterlibatan Karyawan						
1	Saya membentuk tim untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan					
2	Perusahaan membentuk tim keterlibatan kerja karyawan					
Pengembangan Karir						
3	Saya selalu ikut serta dalam pengembangan karir					
4	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan					
Penyelesaian Masalah						
5	Saya ikut serta dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan					
6	Pimpinan selalu membantu dalam penyelesaian masalah					
Komunikasi						
7	Sebelum melakukan pekerjaan ada komunikasi antar team					
8	Pimpinan selalu berkomunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan					
Fasilitas Yang Tersedia						
9	Fasilitas yang diberikan menjadikan karywan aktif					
10	Perusaahan memberikan fasilitas yang lengkap dalam menunjang pekerjaan					
Rasa Aman Terhadap Perkejaan						
11	Saya merasa aman adanya asurasnsi kesehatan					

- 12 Perusahaan menyediakan asuransi
ketenagakerjaan

Keselamatan Lingkungan Kerja

- 13 Perusahaan memberikan jaminan
kesehatan kepada karyawan
14 Saya terlindung dengan adanya
keselamatan dan kesehatan saat
bekerja

Rasa Bangga Terhadap Perusahaan

- 15 Saya bangga bekerja di perusahaan
ini
16 Saya selalu bangga menjadi bagian
dari perusahaan

Job Satisfaction (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Isi Perkejaan

- 1 Perusahaan telah menempatkan
karyawan sesuai dengan
keterampilannya
2 Tantangan dalam pekerjaan dapat
menimbulkan semangat kerja

Supervisi

- 3 Atasan yang berwibawa
menciptakan kesan tersendiri kepada
karyawannya
4 Sikap atasan yang ramah dapat
mencairkan suasana ruangan kerja

Organisasi dan Manajemen

- 5 Adanya perjanjian yang jelas dengan
pihak perusahaan saat menetapkan
aturan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kesempatan Untuk Maju

- 6 Perusahaan yang menyediakan
promosi atau pengembangan karir
yang jelas kepada karyawannya akan
mendorong semangat karyawan
dalam bekerja

Rekan Kerja

- 7 Rekan kerja saya dikantor
menyenangkan

Kondisi Kerja

- 8 Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
3	1	1	1	2	1	2	1
1	1	2	1	2	1	2	2
1	1	1	2	2	2	1	1
1	2	1	1	2	2	2	2
2	3	2	3	1	2	3	3
2	1	2	2	3	2	3	2
2	1	3	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	1	2	2
2	1	1	2	3	1	3	4
2	3	3	2	3	2	2	3
1	2	3	2	2	5	2	3
2	3	2	3	2	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	2
2	3	3	2	2	4	4	4
5	2	3	1	2	2	3	4
4	2	4	3	3	3	5	3
3	4	4	5	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	3	4
3	5	4	2	3	3	2	5
4	4	3	4	4	3	5	5
5	4	4	2	3	4	4	4
3	5	3	4	3	4	5	3
3	4	3	5	5	5	5	3
4	5	4	4	3	5	5	4

4	5	5	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	5	5	4
4	4	4	5	4	5	3	5
3	5	3	4	3	5	5	5
3	5	5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	3	5	4	5
5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	4	5	5

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	1	2	1	2	1
3	1	1	1	3	1
1	1	1	3	2	1
2	1	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2
2	3	4	2	4	2
3	1	2	2	2	1
1	1	1	2	1	1
4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1
3	4	4	2	2	4
2	4	2	3	1	2
4	2	5	5	2	4
5	3	3	5	4	3
4	4	3	4	4	3
5	4	2	3	4	3
3	4	3	5	5	3
3	4	4	4	4	3
5	4	3	3	4	5
4	4	3	5	4	5
4	4	5	4	4	5

4	5	5	3	3	5
4	4	4	5	3	5
5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	4	3	3	3	3
4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	3	3	5	5	2
4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16
1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1
3	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	3
3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2
4	4	1	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3	5	4	4
3	4	4	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4
4	2	4	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2
2	4	4	1	4	3	1	4	1	3	1	4	3	2	2	1
1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	4	4	1	2	4
2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2
2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2
3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3
3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	1	5
4	1	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	1	2	1
5	3	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	5	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4
4	3	1	1	2	2	4	3	2	3	3	1	2	4	1	4
4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3
5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	4
5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	5	3

5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4
5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5
4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3
5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
3	3	3	3	3	1	1	2
1	2	3	1	2	1	2	1
1	2	1	3	1	1	1	2
3	3	1	1	1	1	2	1
3	3	1	2	1	2	2	3
1	2	1	1	1	1	3	3
1	1	1	2	1	1	2	3
1	1	1	2	2	2	3	2
2	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	3	2	2	1	1
2	3	3	2	3	4	2	3
3	3	3	2	2	3	3	3
4	1	1	3	4	3	2	4
2	2	1	4	2	4	3	2
2	3	3	1	2	2	1	3
2	3	3	2	2	3	3	2
2	2	2	3	2	2	3	2
4	4	4	2	2	3	3	2
2	2	1	4	3	2	5	3
3	1	3	1	3	2	1	4
5	5	4	5	3	5	3	4
4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	2	5	2	3	5	4
3	4	4	5	3	4	3	5

Y8	Pearson Correlation	.637**	.697**	.697**	.601**	.568**	.614**	.567**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.810**	.855**	.871**	.859**	.811**	.843**	.826**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	8

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.757**	.669**	.704**	.758**	.775**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.757**	1	.743**	.646**	.703**	.826**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.669**	.743**	1	.710**	.644**	.845**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.704**	.646**	.710**	1	.714**	.708**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.758**	.703**	.644**	.714**	1	.633**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.775**	.826**	.845**	.708**	.633**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.887**	.888**	.876**	.854**	.842**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	6

Correlations																		
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.486 _±	.536 _±	.585 _±	.529 _±	.519 _±	.653 _±	.519 _±	.687 _±	.673 _±	.723 _±	.395 _±	.456 _±	.467 _±	.531 _±	.517 _±	.767 _±
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.012	.003	.002	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.486 _±	1	.483 _±	.522 _±	.475 _±	.558 _±	.447 _±	.688 _±	.561 _±	.348 _±	.556 _±	.445 _±	.560 _±	.642 _±	.387 _±	.711 _±	.738 _±

	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.001	.002	.000	.004	.000	.000	.028	.000	.004	.000	.000	.014	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.536 _*	.483 _*	1	.577 _*	.643 _*	.560 _*	.364	.400	.381	.618 _*	.533 _*	.692 _*	.534 _*	.497 _*	.523 _*	.335	.718 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000	.021	.011	.015	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.035	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.585 _*	.522 _*	.577 _*	1	.576 _*	.666 _*	.570 _*	.458 _*	.703 _*	.609 _*	.638 _*	.579 _*	.632 _*	.533 _*	.619 _*	.592 _*	.822 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.529 _*	.475 _*	.643 _*	.576 _*	1	.613 _*	.518 _*	.476 _*	.472 _*	.610 _*	.439 _*	.622 _*	.611 _*	.583 _*	.663 _*	.432 _*	.762 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.001	.002	.002	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.005	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.519 _*	.558 _*	.560 _*	.666 _*	.613 _*	1	.627 _*	.523 _*	.602 _*	.510 _*	.536 _*	.635 _*	.674 _*	.519 _*	.569 _*	.422 _*	.794 _*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.007	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.653 _*	.447 _*	.364	.570 _*	.518 _*	.627 _*	1	.512 _*	.725 _*	.549 _*	.563 _*	.405 _*	.610 _*	.617 _*	.621 _*	.492 _*	.769 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.021	.000	.001	.000		.001	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.519 _*	.688 _*	.400	.458 _*	.476 _*	.523 _*	.512 _*	1	.612 _*	.514 _*	.463 _*	.431 _*	.557 _*	.566 _*	.498 _*	.567 _*	.727 _*	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.011	.003	.002	.001	.001		.000	.001	.003	.005	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	.687 _*	.561 _*	.381	.703 _*	.472 _*	.602 _*	.725 _*	.612 _*	1	.618 _*	.630 _*	.333	.577 _*	.571 _*	.613 _*	.453 _*	.795 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.036	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	.673 _*	.348	.618 _*	.609 _*	.610 _*	.510 _*	.549 _*	.514 _*	.618 _*	1	.501 _*	.570 _*	.498 _*	.413 _*	.515 _*	.329	.727 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.001	.000	.001	.008	.001	.038	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	.723 _*	.556 _*	.533 _*	.638 _*	.439 _*	.536 _*	.563 _*	.463 _*	.630 _*	.501 _*	1	.500 _*	.502 _*	.540 _*	.582 _*	.603 _*	.773 _*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.003	.000	.001		.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	.395	.445 _*	.692 _*	.579 _*	.622 _*	.635 _*	.405 _*	.431 _*	.333	.570 _*	.500 _*	1	.642 _*	.330	.399	.341	.684 _*	
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.000	.000	.000	.000	.010	.005	.036	.000	.001		.000	.038	.011	.031	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.13	Pearson Correlation	.456 _*	.560 _*	.534 _*	.632 _*	.611 _*	.674 _*	.610 _*	.557 _*	.577 _*	.498 _*	.502 _*	.642 _*	1	.605 _*	.558 _*	.511 _*	.790 _*	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.14	Pearson Correlation	.467 _*	.642 _*	.497 _*	.533 _*	.583 _*	.519 _*	.617 _*	.566 _*	.571 _*	.413 _*	.540 _*	.330	.605 _*	1	.608 _*	.564 _*	.753 _*	

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z	Pearson Correlation	.858**	.824**	.805**	.813**	.869**	.868**	.796**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	7	17.5	17.5	27.5
	KS	9	22.5	22.5	50.0
	S	11	27.5	27.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	5	12.5	12.5	27.5
	KS	6	15.0	15.0	42.5
	S	13	32.5	32.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	6	15.0	15.0	25.0
	KS	9	22.5	22.5	47.5
	S	13	32.5	32.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	9	22.5	22.5	32.5
	KS	7	17.5	17.5	50.0
	S	9	22.5	22.5	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	10	25.0	25.0	27.5
	KS	14	35.0	35.0	62.5
	S	7	17.5	17.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	7	17.5	17.5	27.5
	KS	6	15.0	15.0	42.5
	S	12	30.0	30.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	8	20.0	20.0	22.5
	KS	8	20.0	20.0	42.5
	S	9	22.5	22.5	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	6	15.0	15.0	20.0
	KS	8	20.0	20.0	40.0
	S	14	35.0	35.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	4	10.0	10.0	25.0
	KS	5	12.5	12.5	37.5
	S	15	37.5	37.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	20.0	20.0	20.0
	TS	3	7.5	7.5	27.5
	KS	4	10.0	10.0	37.5
	S	21	52.5	52.5	90.0
	SS	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	17.5	17.5	17.5
	TS	4	10.0	10.0	27.5
	KS	9	22.5	22.5	50.0
	S	15	37.5	37.5	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	4	10.0	10.0	25.0
	KS	8	20.0	20.0	45.0
	S	10	25.0	25.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	12.5	12.5	12.5
	TS	7	17.5	17.5	30.0
	KS	5	12.5	12.5	42.5
	S	17	42.5	42.5	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	20.0	20.0	20.0
	TS	5	12.5	12.5	32.5
	KS	6	15.0	15.0	47.5
	S	12	30.0	30.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	5	12.5	12.5	17.5
	KS	9	22.5	22.5	40.0
	S	9	22.5	22.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	7	17.5	17.5	22.5
	KS	9	22.5	22.5	45.0
	S	11	27.5	27.5	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	7	17.5	17.5	27.5
	KS	8	20.0	20.0	47.5
	S	11	27.5	27.5	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	7	17.5	17.5	27.5
	KS	9	22.5	22.5	50.0
	S	8	20.0	20.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	17.5	17.5	17.5
	KS	10	25.0	25.0	42.5
	S	14	35.0	35.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	8	20.0	20.0	27.5
	KS	7	17.5	17.5	45.0
	S	10	25.0	25.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	4	10.0	10.0	17.5
	KS	12	30.0	30.0	47.5
	S	12	30.0	30.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	3	7.5	7.5	15.0
	KS	10	25.0	25.0	40.0
	S	14	35.0	35.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	10.0	10.0	10.0
	TS	6	15.0	15.0	25.0
	KS	11	27.5	27.5	52.5
	S	7	17.5	17.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	15.0	15.0	15.0
	KS	13	32.5	32.5	47.5
	S	15	37.5	37.5	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.5	2.5	2.5
	TS	5	12.5	12.5	15.0
	KS	13	32.5	32.5	47.5
	S	8	20.0	20.0	67.5
	SS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	6	15.0	15.0	20.0
	KS	8	20.0	20.0	40.0
	S	16	40.0	40.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.0	5.0	5.0
	TS	4	10.0	10.0	15.0
	KS	8	20.0	20.0	35.0
	S	11	27.5	27.5	62.5
	SS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	5	12.5	12.5	20.0
	KS	8	20.0	20.0	40.0
	S	12	30.0	30.0	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	7	17.5	17.5	25.0
	KS	9	22.5	22.5	47.5
	S	10	25.0	25.0	72.5
	SS	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.16					
--------------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	6	15.0	15.0	22.5
	KS	9	22.5	22.5	45.0
	S	15	37.5	37.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	7	17.5	17.5	32.5
	KS	9	22.5	22.5	55.0
	S	12	30.0	30.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	12.5	12.5	12.5
	TS	7	17.5	17.5	30.0
	KS	12	30.0	30.0	60.0
	S	9	22.5	22.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	27.5	27.5	27.5
	TS	2	5.0	5.0	32.5
	KS	11	27.5	27.5	60.0
	S	10	25.0	25.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	8	20.0	20.0	35.0
	KS	6	15.0	15.0	50.0
	S	10	25.0	25.0	75.0
	SS	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	10	25.0	25.0	40.0
	KS	11	27.5	27.5	67.5
	S	6	15.0	15.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z6					
-----------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	17.5	17.5	17.5
	TS	7	17.5	17.5	35.0
	KS	11	27.5	27.5	62.5
	S	7	17.5	17.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	15.0	15.0	15.0
	TS	6	15.0	15.0	30.0
	KS	12	30.0	30.0	60.0
	S	7	17.5	17.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.5	7.5	7.5
	TS	9	22.5	22.5	30.0
	KS	9	22.5	22.5	52.5
	S	12	30.0	30.0	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>		0.769
<i>Quality of Worklife</i>		0.570
<i>Employee Performance</i>		0.697
<i>Job Satisfaction</i>		0.687

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.887	0.691	0.772	0.649
X1.2	0.891	0.709	0.806	0.680
X1.3	0.873	0.628	0.695	0.633
X1.4	0.852	0.664	0.782	0.655
X1.5	0.847	0.650	0.738	0.672
X1.6	0.910	0.666	0.762	0.649
X2.1	0.657	0.773	0.697	0.654
X2.10	0.595	0.734	0.689	0.545
X2.11	0.673	0.775	0.698	0.672
X2.12	0.486	0.685	0.599	0.457
X2.13	0.663	0.792	0.742	0.650
X2.14	0.428	0.747	0.606	0.567
X2.15	0.555	0.752	0.613	0.513
X2.16	0.629	0.683	0.596	0.585
X2.2	0.414	0.729	0.575	0.590
X2.3	0.466	0.712	0.617	0.520

X2.4	0.724	0.821	0.762	0.562
X2.5	0.556	0.762	0.646	0.526
X2.6	0.656	0.799	0.829	0.757
X2.7	0.630	0.777	0.694	0.707
X2.8	0.406	0.721	0.569	0.535
X2.9	0.573	0.797	0.645	0.611
Y1	0.629	0.713	0.807	0.736
Y2	0.747	0.765	0.854	0.793
Y3	0.837	0.756	0.873	0.732
Y4	0.706	0.800	0.858	0.721
Y5	0.682	0.730	0.814	0.724
Y6	0.837	0.720	0.845	0.842
Y7	0.626	0.718	0.825	0.758
Y8	0.705	0.692	0.801	0.615
Z1	0.555	0.733	0.753	0.862
Z2	0.570	0.611	0.658	0.820
Z3	0.668	0.654	0.735	0.804
Z4	0.652	0.550	0.706	0.808
Z5	0.645	0.682	0.766	0.871
Z6	0.680	0.647	0.784	0.869
Z7	0.660	0.696	0.746	0.796
Z8	0.529	0.655	0.735	0.797

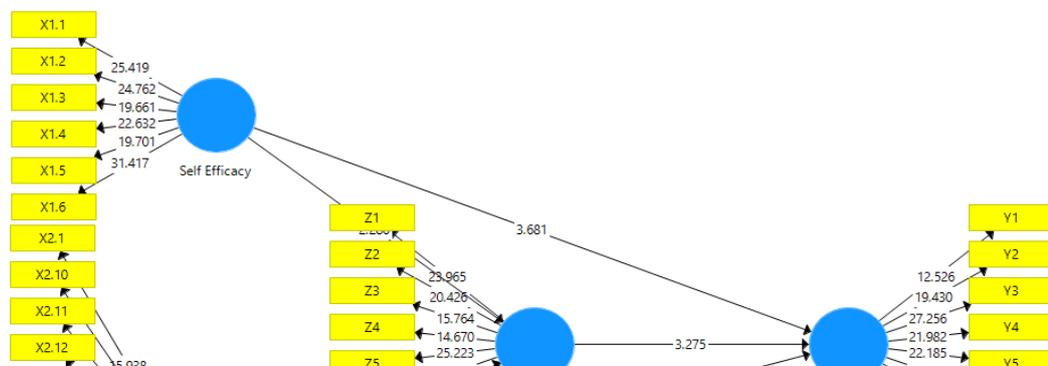
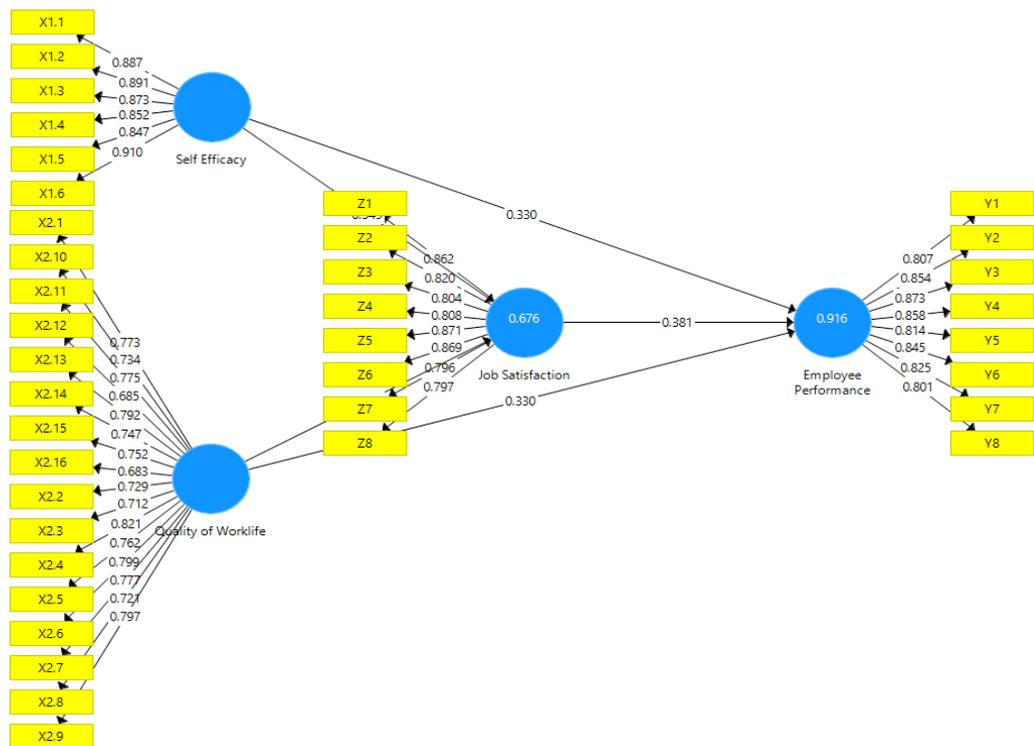
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Self Efficacy</i>	0.940	0.952
<i>Quality of Worklife</i>	0.949	0.955
<i>Employee Performance</i>	0.938	0.948
<i>Job Satisfaction</i>	0.935	0.946

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Performance</i>	0.916	0.909
<i>Job Satisfaction</i>	0.676	0.658

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy-> Employee Performance</i>	0.330	3.681	0.000
<i>Self Efficacy -> Job Satisfaction</i>	0.349	2.147	0.032
<i>Quality of Worklife -> Employee Performance</i>	0.330	2.825	0.003
<i>Quality of Worklife -> Job Satisfaction</i>	0.524	3.153	0.002

<i>Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.381	3.375	0.001
--	-------	-------	--------------

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.133	1.678	0.094
<i>Quality of Worklife > Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.200	2.480	0.013





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2097/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/1/2022

Medan, 24/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Arvin Majid
NPM : 1805160275
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :

- Judul 1.
1. Berpengaruh terhadap Kepuasan nasabah
 2. Berdampak terhadap reputasi perusahaan.
 - 3.berkurangnya jumlah debitur simpanan
 - 4.berkurangnya jumlah transaksi.

Judul 2.

1. mengontrol perkembangan dan pertumbuhan dari setiap transaksi yang **dilaksanakan** oleh perusahaan
2. mampu bersaing menampilkan yang terbaik dari segi kinerja yang **ditunjang** dengan strategi yang matang
3. Laporan keuangan disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban manajemen terhadap pihak-pihak yang berkepentingan atas kinerja bank yang dicapai selama periode tertentu
4. melaporkan neracakeuangannya dalam periode bulanan, triwulan dan tahunan, ke kantor pusat

Judul 3.

1. Cara penyampaian informasi dan komunikasi pimpinan kepada bawahan yang kurang bijaksana, dapat berpengaruh dalam pencapaian target yang di berikan kepada karyawan tersebut.
2. Domisili/homebase pekerja yang terlalu jauh dari tempat kerja(kantor) berpengaruh terhadap kinerja pekerja, sehingga tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Tingkat kejenuhan pekerja yang terlalu lama di suatu unit kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja.
4. Kebiasaan pekerja kaum muda/mileneal yang terbiasa dalam waktu luang bermain game online (kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu) sehingga mempengaruhi dalam bekerja.

Rencana Judul :

1. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah
2. Pengaruh Kinerja Keuangan
3. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Bank Bri (Persero) Kantor Cabang Binjai

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


ARVIN MAJID



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2097/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/1/2022

Nama Mahasiswa : Arvin Majid
NPM : 1805160275
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 24/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Efy Kurnia, SE., M.Si *9/2/2022*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Self Efficacy dan Quality
Worklife Terhadap Kinerja karyawan melalui
Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat
Indonesia Cabang Binjai*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Efy Kurnia)

Keterangan:

*) Dini oleh Pimpinan Program Studi

***) Dini oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada forum online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061)6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 612 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **17 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Arvin Majid**
N P M : **1805160275**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy dan Quality Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai**

Dosen Pembimbing : **Efry Kurnia, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 17 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 14 Sya'ban 1443 H
 17 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061)6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 612 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 14 Sya'ban 1443 H
 17 Maret 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Bank Rakyat Indonesia
 Jln.Sutomo , Pahlawan , Kec.Binjai Utara
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Arvin Majid
 Npm : 1805160275
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Self Efficacy dan Quality Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
Tbk

Kantor Wilayah Medan

Mobi/54

SEGERA

8 April 2022

Nomor : B.611.e-KW.II/HCBP/10/2022
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian (Riset)

Kepada Yth.
Pemimpin Cabang BRI Binjai
Di Tempat

- 1 Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 612/11.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal 17 Maret 2022 Perihal Ijin Riset Pendahuluan
- 2 Surat Kanca BRI Binjai No. B.3350.e-KC.II/SDM/10/2022 Tanggal 17 Maret 2022 Perihal Permohonan Ijin Penelitian di Kantor Cabang BRI Binjai

Menunjuk surat tersebut di atas. Pada perinsipnya Regional Office BRI Medan Menyetujui permohonan izin riset Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut an :

Nama : Arvin Majid
NIM : 1805160275
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program
Studi : Manajemen
Judul
Penelitian : Pengaruh Self Efficacy dan Quality Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai

Persetujuan ini diberikan kepada yang bersangkutan dengan catatan sebagai berikut :

- 1 Mahasiswa/i wajib melampirkan surat keterangan hasil Swab Test Antigen yang menyatakan Negatif
- 2 Kegiatan Penelitian dilakukan hanya untuk kepentingan Studi atau Penyelesaian Tugas semata.
- 3 Kegiatan Penelitian tidak melanggar ketentuan perbankan termasuk rahasia Bank.
- 4 Data yang berikah oleh BRI tidak diperkenankan disebarluaskan ke public, media massa, media elektronik, dll, apabila hal tersebut terjadi segala akibat yang timbul menjadi tanggung jawab Mahasiswa/i yang bersangkutan dan Kampus tempat Mahasiswa/i tersebut bernaung.
- 5 Satu eksemplar Laporan Penelitian agar diserahkan ke Kantor Cabang BRI binjai sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi BRI.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
REGIONAL OFFICE MEDAN
REGIONAL OPERATION



BARKAH MULYATNO
REGIONAL OPERATION HEAD

Tindasan
1. Arsip

Amara, Kumpeni, Nomor, Logo, Adip, Kibara



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 07 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

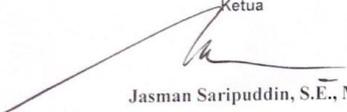
Nama : Arvin Majid
N.P.M. : 1805160275
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 22 April 20004
Alamat Rumah : Jl.Sisingamangaraja Lk 1 No 130 Kota Binjai
JudulProposal : Pengaruh Self Efficacy Dan Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank BRI Cabang Binjai
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Fenomena masalah dipertajam, klasifikasi masalah disesuaikan
Bab II	Tambah tujuan dan manfaat / Variabel.....
Bab III	Sesuaikan teknik Analisis data.....
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 07 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Efry Kurnia, SE.,MSi.

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Assoc.Prof.H.Muis Fauzi Rambe, SE.,MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 07 Juni 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Arvin Majid
N .P.M. : 1805160275
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 22 April 2000
Alamat Rumah : Jl.Sisingamangaraja Lk 1 No 130 Kota Binjai
JudulProposal :Pengaruh Self Efficacy Dan Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank BRI Cabang Binjai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Efry Kurnia, SE.,MSi.*

Medan, Selasa, 07 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing

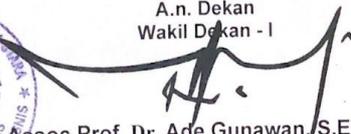

Efry Kurnia, SE.,MSi.

Pembanding


Assoc.Prof.H.Muis Fauzi Rambe, SE.,MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I




Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Jeghul | Cerdas | Terpercaya

Asyiknya surat ini agar diwujudkan
antar dan langganannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 2441/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Muharram 1444 H
18 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Bank Rakyat Indonesia
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV- V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Arvin Majid**
N P M : **1805160275**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy dan Quality Of Worklife Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

Kantor Wilayah Medan
Telepon :
Facsimile :
Website : <http://www.bri.co.id>

Model 04

SEGERA

Nomor : B.611.e-KW.II/HCBP/10/2022
Lampiran : -
Perihal : Penyelesaian Riset

1 September 2022

Kepada Yth.
Pemimpin Cabang BRI Binjai
Di Tempat

1. Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 2441/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Tanggal 16 Agustus 2022 perihal Izin Penyelesaian Riset
2. Surat Kanca BRI Binjai No.B.3350.e-KC.II/SDM/10/2022 Tanggal 1 September 2022 perihal Permohonan Ijin Menyelesaikan Riset Kantor Cabang BRIBinjai

Menunjuk surat tersebut di atas perihal Permohonan Penyelesaian Riset Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada prinsipnya Kanwil BRI Medan menyetujui Permohonan Penyelesaian Riset Mahasiswa/i Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Nama : Arvin Majid
Nim : 1805160275
Program Studi. : Manajemen
Judul Penelitian. : Pengaruh Self Efficacy dan Quality Of Worklife Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction Pada PT.. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai

Persetujuan ini diberikan kepada yang bersangkutan dengan catatan sebagai berikut :

1. Mahasiswa/i wajib melampirkan surat keterangan hasil Swab Test Antigen yang menyatakan Negatif
2. Kegiatan Kerja hanya untuk kepentingan Studi atau Penyelesaian Tugas semata.
3. Kegiatan Kerja tidak melanggar ketentuan perbankan termasuk rahasia Bank.
4. Data yang berikan oleh BRI tidak diperkenankan disebarluaskan ke public, media massa, media elektronik, dll, apabila hal tersebut terjadi segalaakibat yang timbul menjaditanggungjawab Mahasiswa/i yang bersangkutan dan Kampustempat Mahasiswa/i tersebut bernaung.
5. Satu eksemplar Hasil Penelitian agar diserahkan ke Kantor Cabang sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi BRI.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
REGIONAL OFFICE MEDAN
REGIONAL OPERATION



BARKAH MULYATNO
REGIONAL OPERATION HEAD

Tindasan
1. Arsip

Arsip, Komputer, Harmoni, Loyak, Adipati, Kolaborasi

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *QUALITY OF WORKLIFE*
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB*
SATISFACTION PADA
BANK BRI CABANG BINJAI**

Arvin Majid¹ Efry Kurnia²
Email: arvnmjd@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis *self efficacy* dan *quality of worklife* Terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* Pada Bank BRI Cabang Binjai secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada seluruh karyawan BRI Cabang Binjai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga berjumlah 40 karyawan BRI Cabang Binjai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *self efficacy*, *quality of worklife*, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*, *self efficacy* dan *quality of worklife* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, secara tidak langsung *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee* melalui *job satisfaction*, sedangkan *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee* melalui *job satisfaction*

Kata Kunci : *Self Efficacy, Quality of Worklife, Employee Performance, Job Satisfaction*

The purpose of this study was to test and analyze self-efficacy and quality of worklife on employee performance through job satisfaction at Bank BRI Branch Binjai directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of BRI Branch Binjai. The sample in this study used a saturated sample so that there were 40 employees of BRI Branch Binjai. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly self-efficacy, quality of worklife, job satisfaction have an effect on employee performance, self-efficacy and quality of worklife have an effect on job satisfaction, indirectly self-

efficacy does not affect employees through job satisfaction, while quality of worklife has an effect on against employee through job satisfactio

Keywords: *Self Efficacy, Quality of Worklife, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan , jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2010)

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Self-efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau

generalized self efficacy. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas hidup kerja. Menurut (Pruijt, 2003) yang menyatakan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja umumnya positif. Kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Hariandja, 2007)

Selain kehidupan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, beban kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerja (Manuaba, 2000)

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Penelitian ini dilakukan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Selanjutnya pada *self efficacy* dimana kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab kurangnya kerja sama antar karyawan dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang

mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh karyawan yang berdampak pada rendahnya tingkat *Strength* dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki karyawan. Selanjutnya pada kepuasan kerja dimana ada beberapa karyawan kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa devisi lainnya.

Kerangka Konseptual

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) dan (Yushita, Ariana, & Arismayanti, 2017) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Performance*

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji

pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (Jufrizen, 2017b) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Job Satisfaction*

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yasnita & Fitri, 2019) dan (Prasetyawati & Kusnudi, 2016) (Bismala, 2021) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self*

efficacy yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

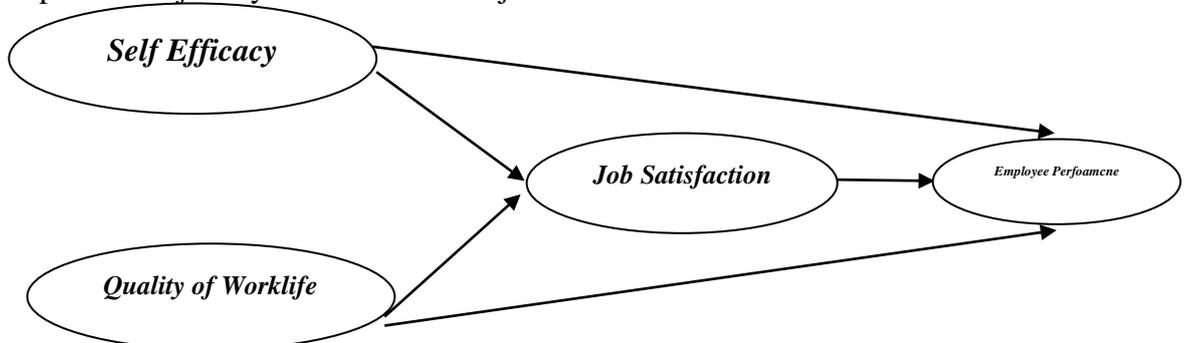
Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Empolyee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee*

performance pada Bank BRI Cabang Binjai. *Quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Bank BRI Cabang Binjai. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai. *Quality of worklife* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank BRI Cabang Binjai. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai. *Quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *Job satisfaction* pada Bank BRI Cabang Binjai

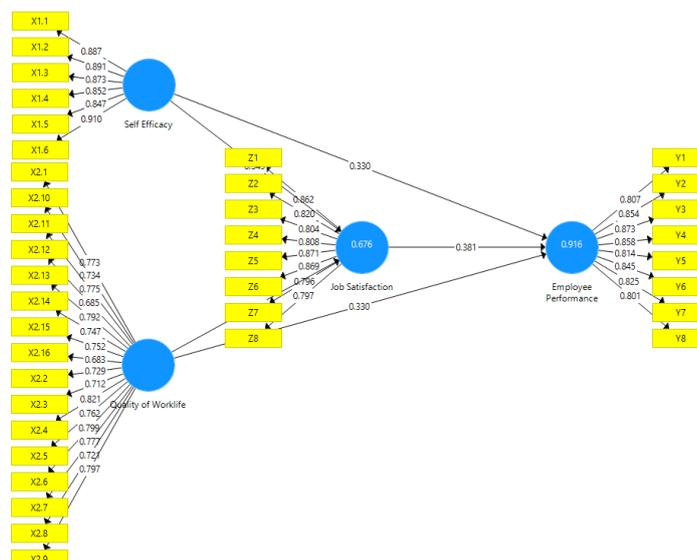
METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis atau bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “pendekatan assosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Bank BRI Cabang Binjai sebanyak 40 orang karyawan yang sudah bekerja 5 tahun keatas. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi et al., 2015) “analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu”. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji outer model, uji inner model dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan *individual item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*. Uji outer model dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm dengan hasil sebagai berikut



Gambar 2 *Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model*Tabel 1 Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Self Efficacy</i>	0.769
<i>Quality of Worklife</i>	0.570
<i>Employee Performance</i>	0.697
<i>Job Satisfaction</i>	0.687

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Tabel 2 *Discriminant Validity*

	<i>Self Efficacy</i>	<i>QWL</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Satisfaction</i>
X1.1	0.887	0.691	0.772	0.649
X1.2	0.891	0.709	0.806	0.680
X1.3	0.873	0.628	0.695	0.633
X1.4	0.852	0.664	0.782	0.655
X1.5	0.847	0.650	0.738	0.672
X1.6	0.910	0.666	0.762	0.649
X2.1	0.657	0.773	0.697	0.654
X2.10	0.595	0.734	0.689	0.545
X2.11	0.673	0.775	0.698	0.672
X2.12	0.486	0.685	0.599	0.457
X2.13	0.663	0.792	0.742	0.650
X2.14	0.428	0.747	0.606	0.567
X2.15	0.555	0.752	0.613	0.513
X2.16	0.629	0.683	0.596	0.585
X2.2	0.414	0.729	0.575	0.590
X2.3	0.466	0.712	0.617	0.520
X2.4	0.724	0.821	0.762	0.562
X2.5	0.556	0.762	0.646	0.526
X2.6	0.656	0.799	0.829	0.757
X2.7	0.630	0.777	0.694	0.707
X2.8	0.406	0.721	0.569	0.535
X2.9	0.573	0.797	0.645	0.611
Y1	0.629	0.713	0.807	0.736
Y2	0.747	0.765	0.854	0.793
Y3	0.837	0.756	0.873	0.732
Y4	0.706	0.800	0.858	0.721
Y5	0.682	0.730	0.814	0.724
Y6	0.837	0.720	0.845	0.842
Y7	0.626	0.718	0.825	0.758
Y8	0.705	0.692	0.801	0.615

Z1	0.555	0.733	0.753	0.862
Z2	0.570	0.611	0.658	0.820
Z3	0.668	0.654	0.735	0.804
Z4	0.652	0.550	0.706	0.808
Z5	0.645	0.682	0.766	0.871
Z6	0.680	0.647	0.784	0.869
Z7	0.660	0.696	0.746	0.796
Z8	0.529	0.655	0.735	0.797

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat

Tabel 3 Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Self Efficacy</i>	0.940	0.952
<i>Quality of Worklife</i>	0.949	0.955
<i>Employee Performance</i>	0.938	0.948
<i>Job Satisfaction</i>	0.935	0.946

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian R Square

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu dianalisis di dalam model ini, yaitu: koefisien determinasi (*R-Square*).

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Tabel 4 Hasil Pengujian R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Performance</i>	0.916	0.909
<i>Job Satisfaction</i>	0.676	0.658

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa pengaruh *self efficacy*, *quality of worklilfe* dan *job satisfaction* terhadap dengan nilai r-square 0,916

mengindikasikan bahwa variasi nilai *employee performance* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *efficacy*, *quality of worklilfe* dan *job satisfaction* sebesar 91.6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 8.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Diketahui bahwa pengaruh *self efficacy*, *quality of worklilfe* terhadap *job satisfaction* dengan nilai r-square 0,676 mengindikasikan bahwa variasi nilai *job satisfaction* mampu dijelaskan oleh variasi nilai *self efficacy*, *quality of worklilfe* sebesar 67.6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 32.4% dipengaruhi oleh variabel lain

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Pengujian Secara Langsung

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy-> Employee Performance</i>	0.330	3.681	0.000
<i>Self Efficacy -> Job Satisfaction</i>	0.349	2.147	0.032
<i>Quality of Worklife -> Employee Performance</i>	0.330	2.825	0.003
<i>Quality of Worklife -> Job Satisfaction</i>	0.524	3.153	0.002
<i>Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.381	3.375	0.001

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.349. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,032 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.524. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.381. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti Z berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.133	1.678	0.094
<i>Quality of Worklife> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0.200	2.480	0.013

Sumber: PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,133. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,094 > 0,05, berarti dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,200. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,013 < 0,05, berarti dapat disimpulkan bahwa *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000 < 0,05, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Kurnia & Sari, 2018)

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.330. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurbiyati, 2014) dan (Yushita et al., 2017) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Performance*

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.381. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti Z berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Jufrizen, 2017) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.349. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,032 < 0,05$, berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan

atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *quality of worklife* terhadap *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.524. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Quality of work life sebagai suatu proses dimana organisasi merespon terhadap kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme dengan melibatkan mereka dalam mendesain kehidupan kerja atau dengan definisi lain, merupakan kondisi kerja yang menyenangkan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan reward, keamanan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yasnita & Fitri, 2019) dan (Prasetyawati & Kusnudi, 2016) (Bismala, 2021) menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* mempunyai koefisien jalur sebesar 0,133. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,094 > 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang

harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Pengaruh *Quality of Worklife* Terhadap *Empolyee Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z mempunyai koefisien jalur sebesar 0,200. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,013 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa X2 tidak berpengaruh terhadap Y melalui Z

Quality of Work Life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik (Nawawi, 2010). Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya.

Semakin baik *Quality of work life* yang diterima karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain atasan karyawan terbuka terhadap ide/gagasan yang diberikan oleh karyawan, kemudian karyawan puas dengan penyelesaian masalah atau konflik yang dilakukan pihak perusahaan, serta atasan sudah melakukan komunikasi secara terbuka dalam batas wewenang dan tanggung jawab, dan komunikasi antar rekan kerja sudah efektif, sekaligus sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan sesuai standar dan karyawan terlindungi dengan adanya sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan adalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh *self efficacy* dan *quality of worklife* Terhadap *employe performance* karyawan Melalui *job satisfaction* Pada Bank BRI Cabang Binjai Secara langsung *self efficacy* berpengaruh terhadap *employe performance*. Secara langsung *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employe performance*. Secara langsung *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employe performance*. Secara langsung *self efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* Secara langsung *quality of worklife* berpengaruh terhadap *job satisfaction* Secara tidak langsung *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *employe performance* melalui *job satisfaction* Secara tidak langsung *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employe performance* melalui *job satisfaction*

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain: Melihat dari *self efficacy* diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk dukungan agar dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Melihat dari *quality of worklife* diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya *self efficacy* dan *quality of worklife* dan *job satisfaction* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 40 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada Bank BRI Cabang Binjai

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Bismala, L. (2021). Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 174–187.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jufrizen. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.

- Kurnia, E., & Sari, R. M. (2018). Self-Efficacy And Motivation On Entrepreneurship Interest In Politeknik Media Kreatif College. *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018*, 50–60.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka\.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 32–45.
- Prasetyawati, M., & Kusnudi. (2016). Pengaruh Quality Of Worklife Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gemapal Kempa Daya. *Jurnal Teknologi*, 8(1), 9–16.
- Pruijt, H. (2003). Performance adn Quality of Worklife. *Journal Of Organizational Chage Management*, 13(1), 389–400.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Yasnita, V., & Fitri, M. E. Y. (2019). Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 342–357.
- Yushita, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 1(2), 31–45.

