

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SISIRAU MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
SyaratMemperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



Oleh :

NAMA : ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH
NPM : 1905160067
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

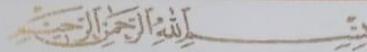
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

2024



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-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Januari 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH**
NPM : **1905160067**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH SELF EFFICACY DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SISIRAU MEDAN**

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

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Penguji II

MUTIA ARDA, S.E., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. 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. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Abdi Hidayat Safrihansah
Npm : 1905160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sisirau Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi:

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

Rahmad Bahagia, SE., M.Si.

Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



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 PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Abdi Hidayat Safrihansah
Npm : 1905160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia, SE., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------|---|----------|-------------|
| Bab 1 | Fenomena belum jelas | 11/8/23 | ✓ |
| Bab 2 | Teori teori yg berkaitan ken. u dan ake | " | ✓ |
| Bab 3 | Indikator - Indikator | " | ✓ |
| Bab 4 | Pembahasan Teoritis dan | 10/11/23 | ✓ |
| Bab 5 | Perbaikan deskripsi | 10/11/23 | ✓ |
| Daftar Pustaka | Pembahasan uraian yg berkaitan dan teori | 10/11/23 | ✓ |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Ace | 17/11/23 | ✓ |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Medan,..... September 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rahmad Bahagia, SE., 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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdi Hidayat Safrihansah
NPM : 1905160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan." adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.



Abdi Hidayat Safrihansah

ABSTRAK

PENGARUH SELF EFFICACY DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SISIRAU MEDAN

ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH

1905160067

abdi261001@gmail.com

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

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan Baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Populasinya sebanyak 72 pelanggan dan sampelnya sebanyak 72 karyawan PT. Sisirau Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Model Pengukuran (Outer Model) dan Analisis Model Struktural (Inner Model). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software Smart PLS versi 3 for Windows. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.666 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.228 dan P-Value 0.023 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. SISIRAU MEDAN

ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH

1905160067

abdi261001@gmail.com

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

The purpose of this research is to determine the influence of Self Efficacy and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Sisirau Medan Both directly and indirectly. This research approach is associative. The population was 72 customers and the sample was 72 PT employees. Sisirau Medan. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Measurement Model Analysis (Outer Model) and Structural Model Analysis (Inner Model). Data processing in this research used the Smart PLS software program version 3 for Windows. The direct influence hypothesis concludes that self-efficacy has a significant effect on job satisfaction. This can be clearly seen from the results of a direct influence coefficient of 0.666 and a P-Value of 0.000 (<0.05), meaning it has a positive and significant influence. The direct influence hypothesis concludes that career development has a significant effect on job satisfaction. This is clearly seen by the results of a direct influence coefficient of 0.228 and a P-Value of 0.023 (<0.05), meaning it has a positive and significant influence.

Keywords : Self Efficacy, Career Development, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi, Wabarakatuh

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan”** dapat terselesaikan.

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad Saw yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya di dunia dan akhirat kelak.

Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmad Bahagia SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kedua orang tua serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a serta dukungan secara moril dan spirituil.
10. Pimpinan beserta seluruh jajaran karyawan PT. Sisirau Medan yang telah mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi peneliti.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Januari 2024
Penulis

Abdi Hidayat Safrihansah
1905160067

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | I |
| ABSTRACT | II |
| KATA PENGANTAR | III |
| DAFTAR ISI..... | V |
| DAFTAR TABEL..... | VII |
| DAFTAR GAMBAR..... | VIII |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Kepuasan Kerja..... | 8 |
| 2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja | 8 |
| 2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja | 9 |
| 2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan | 10 |
| 2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan..... | 11 |
| 2.1.2 <i>Self Efficacy</i> | 13 |
| 2.1.2.1 Definisi <i>Self Efficacy</i> | 13 |
| 2.1.2.2 Jenis <i>Self Efficacy</i> | 14 |
| 2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> | 15 |
| 2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> | 17 |
| 2.1.3 Pengembangan Karir | 20 |
| 2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karir | 20 |
| 2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir | 21 |
| 2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Pengembangan Karir..... | 23 |
| 2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir | 26 |
| 2.2 Kerangka Berpikir Konseptual..... | 27 |
| 2.2.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | 27 |
| 2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.... | 28 |
| 2.2.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 29 |
| 2.3 Hipotesis..... | 30 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 31 |
| 3.2 Definisi Operasional..... | 31 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 32 |
| 3.3.1 Tempat Penelitian | 32 |
| 3.3.2 Waktu Penelitian..... | 32 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel..... | 33 |
| 3.4.1 Populasi | 33 |
| 3.4.2 Sampel | 34 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 35 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 36 |
| 3.6.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 40 |
| 3.6.1.1 Convergent Validity | 40 |
| 3.6.1.2 Discriminant Validity | 40 |
| 3.6.1.3 Cronbach Alpha | 39 |
| 3.6.1.4 Composite Reliability | 39 |
| 3.6.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 39 |
| 3.6.2.1 R-Square | 39 |
| 3.6.2.2 F-Square..... | 39 |
| 3.6.2.3 Dirrect Effect | 40 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 41 |
| 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian | 41 |
| 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden | 42 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian | 42 |
| 4.2 Analisis Data..... | 47 |
| 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) | 47 |
| 4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysist (Inner Model)..... | 52 |
| 4.3 Pembahasan..... | 56 |
| 4.3.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 56 |
| 4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja | 57 |
| 4.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja | 60 |
| BAB 5 PENUTUP..... | 60 |
| 5.1 Kesimpulan | 60 |
| 5.2 Saran..... | 60 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional..... | 33 |
| Tabel 3.2 Waktu Penelitian | 35 |
| Tabel 3.3 Jumlah Populasi | 36 |
| Tabel 3.4 Skala Likert Penelitian | 38 |
| Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert..... | 43 |
| Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.3 Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) | 44 |
| Tabel 4.4 Angket Skor Untuk Variabel Self Efficacy (X1) | 46 |
| Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2) | 47 |
| Tabel 4.6 Convergent Validity Kepuasan Kerja (Y)..... | 50 |
| Tabel 4.7 Convergent Validity Self Efficacy (X1) | 50 |
| Tabel 4.8 Convergent Validity Pengembangan Karir (X2)..... | 51 |
| Tabel 4.9 Hasil Composite Reliability | 51 |
| Tabel 4.10 Hasil Average Variance Extracted (AVE) | 52 |
| Tabel 4.11 Hasil Discriminant Validity | 53 |
| Tabel 4.12 R-Square..... | 55 |
| Tabel 4.13 F-Square | 56 |
| Tabel 4.14 Dirrect Effect..... | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 29 |
| Gambar 2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..... | 30 |
| Gambar 2.3 Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i> | 54 |
| Gambar 4.2 <i>Path Coefficient and P-Value Inner Model</i> | 58 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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).

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Nasution, 2017). Dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan diuntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu *self efficacy* dan pengembangan karir.

Self efficacy yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan

menentukan kerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. *Self efficacy* menurut (Chamariyah, 2015) merupakan sebuah konsep motivasi yang penting. *Self efficacy* dapat mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*).

Pengembangan karir pada dasarnya sangat dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara integritasi dengan kegiatan SDM lainnya (Anoraga, 2017).

Berada pada pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja maka kita diharuskan memahami apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja dan bagaimana kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Kepuasan kerja adalah semua tentang perilaku yang sejauh mana orang suka atau tidak suka dengan tempat kerja mereka. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik, sebaliknya

jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan cenderung untuk bekerja sesukanya.

(Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis.

Menurut (Siagian, 2017) Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik jika ia kepuasannya juga baik. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu bisa mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

PT. Sisirau Medan merupakan sebuah kantor dan pengolahan kelapa sawit dimana karyawan memiliki tugas untuk memberikan kinerja yang terbaik terhadap perusahaan sebagai gambaran citra perusahaan terhadap masyarakat.

Adapun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis menemukan fenomena pada PT. Sisirau Medan. Penulis mengidentifikasi adanya penurunan percaya diri karyawan yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerjaan yang terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai target membuat karyawan mengalami masalah yang sulit. Selain itu, penulis juga mengidentifikasi bahwa pengembangan karir karyawan yang kurang jelas, terlihat dari kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sering berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian, rendahnya kepuasan kerja karyawan karena tuntutan pekerjaan dari atasan terlalu membebani karyawan sehingga karyawan itu sendiri tidak puas dengan hasil kerjanya.

Pengembangan karir juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika individu merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Program pengembangan karir yang baik dapat membantu karyawan merasa dihargai dan memiliki potensi pertumbuhan dalam organisasi.

Penting untuk diingat bahwa hubungan antara *self efficacy*, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dapat kompleks dan tergantung pada banyak faktor lainnya, seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Dengan adanya pernyataan-pernyataan dan juga pengertian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan perilaku *self efficacy* yang relative rendah dimana pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga.
2. Rendahnya pengembangan karir karyawan berupa jaminan karir di masa yang akan datang.
3. Adanya ketidakpuasan kerja karena tuntutan pekerjaan dari atasan terlalu membebani karyawan sehingga karyawan itu sendiri tidak puas dengan hasil kerjanya.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir adalah masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *self efficacy* yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang sulit, pengembangan karir yang dilihat dari jaminan karir yang diberikan pegawai dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai yang dilihat dari pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sisirau Medan.
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sisirau Medan.
3. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sisirau Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan penelitian pada penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, Kajian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan peneliti untuk mengidentifikasi pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sisirau Medan.
2. Bagi instansi, Penelitian ini diharapkan Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan untuk menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.

3. Bagi akademisi, Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) Kepuasan kerja merupakan perilaku emosional yang mengasyikkan serta menyayangi pekerjaannya. Menurut (Arif et al., 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya atau dengan kondisinya. Menurut (Yuspahruddin et al., 2020) kepuasan kerja adalah ekspresi yang dapat diamati dari reaksi afektif terhadap pekerjaan tertentu.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ekspresi yang dihasilkan dari pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, yang dimana hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Jamali & Refi, 2022) mengemukakan ada beberapa dampak positif dari kepuasan kerja antara lain :

1. Memiliki efisiensi karyawan di tempat kerja jika mereka puas dengan pekerjaan.
2. Loyalitas karyawan yang lebih tinggi mengarah pada komitmen yang lebih besar.
3. Kepuasan kerja karyawan pada akhirnya menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi bagi perusahaan.
4. Retensi karyawan yang tinggi dimungkinkan jika karyawan senang.

Menurut (Nitisemito, 2019) ada lima manfaat dari adanya kepuasan kerja antara lain adalah :

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan akan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada tingkat absensi, dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka tingkat absensi akan terus menurun karena karyawan bersemangat dalam bekerja.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan dapat diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Paparang, 2021) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk di dalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang sportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama.

Menurut (Widyastuti, 2021) faktor-faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

1. Faktor intrinsik

Faktor dari dalam diri karyawan yang dimiliki dan dibawa sejak awal mereka mulai bekerja, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stres kerja, serta lama bekerja pada perusahaan.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor diluar pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaji yang didapat, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kesempatan mendapatkan promosi.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh (Ayunasrah et al., 2022) bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan

karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator dari kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, hal ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.1.2 Self Efficacy

2.1.2.1 Definisi Self Efficacy

Menurut (Rachmawati et al., 2021) mengartikan *Self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya serta memiliki wawasan yang berorientasi kedepan yang didasarkan pada pengalaman dalam menjalankan tugas atau memecahkan masalah kontekstual. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Menurut (Muis et al., 2018) mendefinisikan *self efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Menurut (Sumaila & Rossanty, 2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih.

Self-efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019). *Self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan atau kapasitas dirinya untuk menghasilkan kinerja tertentu (Malkoc & Kesen, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Jenis *Self Efficacy*

Self efficacy 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 kesulitan 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.

2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Bandura dalam (Renaningtyas, 2017) terdapat faktor-faktor yang dapat membentuk efikasi diri pada seseorang yaitu :

1. Budaya

Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam proses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.

2. *Gender*

Perbedaan *gender* dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

4. Intensif eksternal

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri ialah *competent contingence incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.

6. Sifat dari tugas yang dihadapi

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

Sedangkan menurut (Shofiah & Raudatussalamah, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah :

1. Pengalaman Keberhasilan (Mastery Experiences)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

2. Pengalaman Orang Lain (Vicarious Experiences).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan diri

seseorang dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Social (Social Persuasion)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Fisiologis Dan Emosional (Physiological And Emotional States).

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak baik diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

2.1.2.4 Indikator Self Efficacy

Menurut (Yunianti et al., 2016) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagaimana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.

Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas ataupun sempit (spesifik).

Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Sedangkan menurut (Diawati et al., 2019) *self efficacy* memiliki tiga indikator, antara lain adalah :

1. Besaran (Magnitude)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinan sendiri *self efficacy* dengan suatu besaran yang rumit,

sedang mereka mempunyai suatu besaran yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku.

2. Kekuatan (Strength)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan yang akan dilakukan. Kekuatan keyakinan-sendiri *self efficacy* juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin. Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan-sendiri *self efficacy* akan lebih mudah frustrasi karena adanya halangan-halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsi kemampuannya yang menurun. Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi.

3. Generalisabilitas (Generalizability)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* menunjukkan seberapa jauh persepsi dair keyakinan-sendiri *self efficacy* terbatas pada situasi tertentu. Beberapa individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri *self efficacy* yang rendah. Sebaliknya, individual-individual yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi-situasi apapun dan dapat melakukan perilaku-perilaku yang berbeda-beda. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri yang tinggi.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan.

Menurut (Jumawan & Mora, 2018) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir ialah merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. (Zainal et al., 2018) menjelaskan bahwa Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Hasibuan, 2017) pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut (Anoraga, 2017) karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang).

Belakangan ini proses pengembangan karir menjadi rumit dan berbelit-belit, hal tersebut akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir yang baik dan semua itu merupakan tanggung jawab

kantor yang bersangkutan, pengembangan karir tidak hanya untuk memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi tetapi juga untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap upaya yang telah dilakukan oleh pegawai (Kitta & Salim, 2023).

Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja SDM atau karyawan dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fauziah et al, 2016).

Dari pengertian pengembangan karir di atas, dapat disimpulkan pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan agar semakin mampu untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Tujuan dari pengembangan karir yang dikemukakan (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membanu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2017) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan

kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosi

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Sedangkan menurut Siagian dalam (Yulizar et al., 2020) mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

1. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut (Sihotang, 2017) adalah :

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi turn over karyawan

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Sedangkan menurut (Mulyadi et al., 2018) indikator dari pengembangan karir adalah :

1. Karyawan lebih dikenal oleh manajer atau atasan sehingga mendapat peluang mencapai tujuan
2. Kesetiaan karyawan kepada perusahaan
3. Karyawan dibantu dan diberi nasehat atau saran karir oleh atasan mereka
4. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh seperti program latihan, kursus, dan melanjutkan pendidikan untuk karyawan

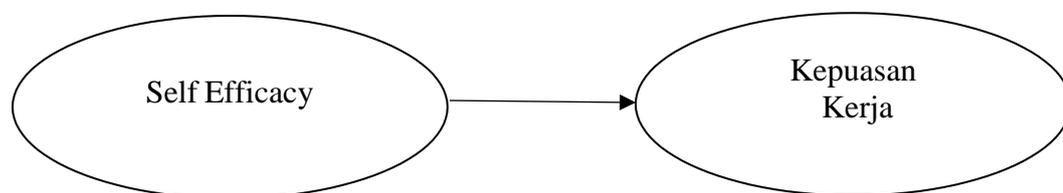
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Self efficacy merupakan sebuah kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu terhadap tugas yang akan dikerjakan. Individu dengan tingkat kepercayaan tinggi akan lebih cenderung mendapatkan keberhasilan, begitupula

sebaliknya individu yang tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki serta cenderung pesimis kemungkinan besar akan mengalami kegagalan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun et al., 2019) didapatkan hasil bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Rachmawati, et al., 2022), (Farisi & Siswadi, 2022), (Muis et al., 2018), yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

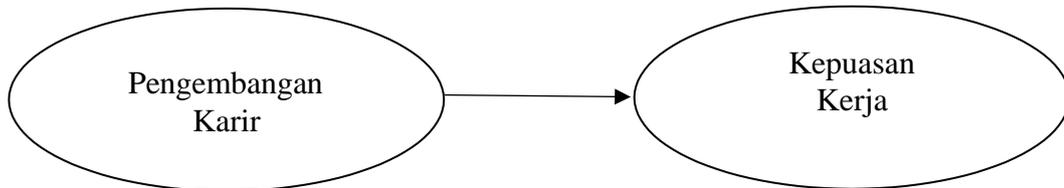
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Semakin baik pengolahan terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengelola serta meningkatkan karir karyawannya supaya produktivitas karyawan dapat meningkat sehingga dapat menaikkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian (Leonita, 2020) mendeskripsikan bahwa pengembangan karir merupakan kenaikan posisi seseorang dalam struktur organisasi perusahaan selama masa kerjanya hingga berhasil mencapai posisi tertinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Basa et al., 2022) dengan tujuan menguji pengaruh antara pelatihan, pengembangan karir, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan yang bekerja di Bandara Internasional

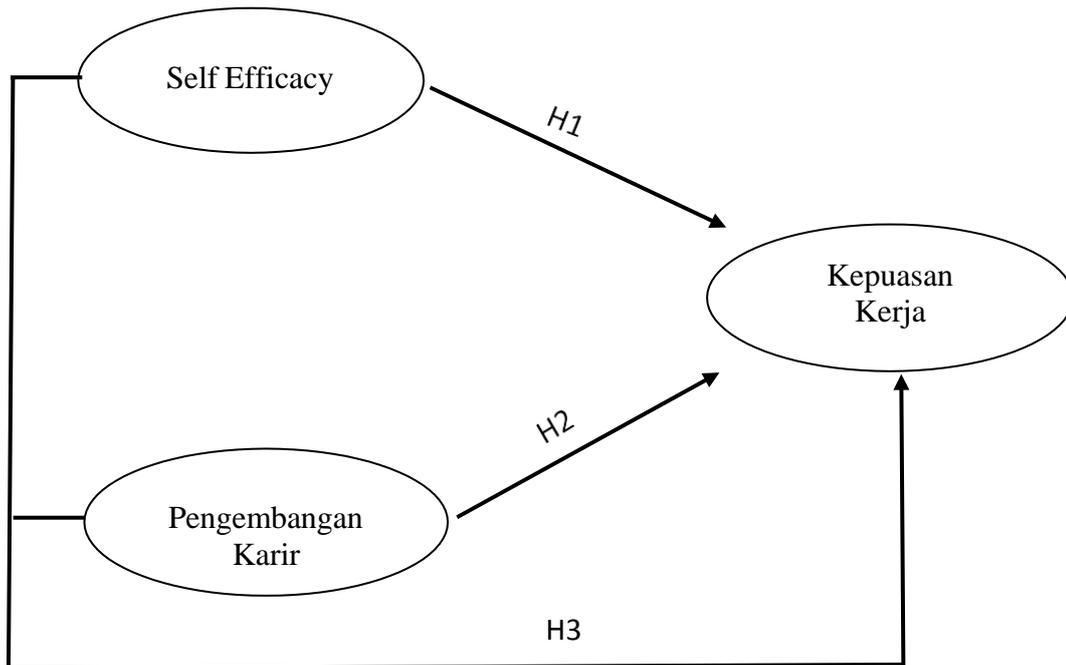
Mopah, Merauke. Hal ini sejalan dengan penelitian (Bahagia & Putri, 2021), (Handoko & Rambe, 2018) dan (Jufrizen, 2015) bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian (Kurniawan, 2015) menemukan adanya pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pengembangan karir di perusahaan, secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tekanan akan pelayanan yang optimal akibat dari ekspektasi dari konsumen akan bentuk komitmen perusahaan, ketika mendapatkan tekanan yang tinggi akan berdampak pada kurang percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga apabila tidak diantisipasi dengan baik maka keyakinan diri yang menurun dapat berdampak negatif pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *self efficacy* akan memperkuat hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan pengembangan karir yang baik diberikan oleh perusahaan seperti organisasi mendukung perkembangan karir, organisasi membimbing dalam mengarahkan dan perusahaan memfasilitasi pelatihan yang memadai.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Ahyar et al., 2020). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.
2. Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.
3. Adanya pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif menganalisis data secara sistematis, analisis yang digunakan adalah analisis persentase dan analisis kecenderungan. Kesimpulan yang dihasilkan tidak bersifat umum. Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian survei (Ahyar et al., 2020).

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

| NO | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|--------------------|--|--|
| 1. | Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja merupakan suatu ekspresi yang dihasilkan dari pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, yang dimana hal ini terkait dengan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. | 1) Pekerjaan 2) Upah 3) Promosi 4) Pengawas 5) Rekan kerja (Ayunasrah et al., 2022) |

| | | | |
|----|-------------------------|--|---|
| 2. | Self Efficacy (X1) | <i>Self efficacy</i> 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) Dapat menyelesaikan tugas tertentu 2) Motivasi untuk melakukan tindakan 3) Mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun 4) Berusaha menghadapi hambatan dan kesulitan 5) Dapat menyelesaikan masalah di berbagai situasi (Yunianti, 2016) |
| 3. | Pengembangan Karir (X2) | Pengembangan karir adalah pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya. | <ol style="list-style-type: none"> 1) Kebijakan organisasi 2) Prestasi kerja 3) Latar belakang pendidikan 4) Pelatihan 5) Pengalaman kerja 6) Kesetiaan pada organisasi 7) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia (Sihotang, 2017) |

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di PT. Sisirau Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau Dalam No.4C-G Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Januari 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|--|--|
| | | September | | | | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| 1. | Penelitian Pendahuluan | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengajuan Judul | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Proposal | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | |
| 5. | Riset | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | |
| 6. | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| 7. | Sidang Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik. (Sugiyono, 2017) mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan subyek maupun obyek dalam penelitian dengan karakteristik tertentu yang berguna untuk penarikan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sisirau Medan yang berjumlah 72 orang :

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

| Bagian | Jumlah Pegawai |
|-----------------------------------|-----------------------|
| <i>Chief Executive Officer :</i> | |
| 1. <i>Chief Finance Officer</i> | 1 |
| <i>Assistant CFO</i> | 1 |
| 2. <i>Chief Operation Officer</i> | 1 |
| <i>Sekretaris</i> | 2 |
| <i>Dewan Pengawas</i> | 7 |
| <i>Chief Finance Officer :</i> | |
| 1. <i>Financial Controller :</i> | 1 |
| <i>Staf FC</i> | 4 |
| 2. <i>Marketing Departemen</i> | 4 |
| 3. <i>Accounting Departemen</i> | 4 |
| 4. <i>Tax Departemen</i> | 3 |
| 5. <i>IT Departemen</i> | 3 |
| <i>Chief Operation Officer :</i> | |
| 1. <i>Legal Departemen</i> | 4 |
| 2. <i>Procurement Departemen</i> | 5 |
| 3. <i>Estate Departemen</i> | 4 |
| 4. <i>Engineering Departemen</i> | 4 |
| 5. <i>HR & GA Departemen</i> | 5 |
| 6. <i>Sustainability</i> | 5 |
| <i>Non Staf :</i> | |
| 1. <i>Supir</i> | 4 |
| 2. <i>OB</i> | 4 |
| 3. <i>OG</i> | 4 |
| 4. <i>Security</i> | 2 |
| Jumlah | 72 |

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Di sini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Ahyar et al.,

2020). Teknik dalam menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 72 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner merupakan pertanyaan terstruktur (tertutup) dengan skala *likert*. Metode pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan cara :

1. Penyebaran kuesioner

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner pada penelitian merupakan kuesioner atau angket yang menggunakan skala *likert* yang berisi 5 poin. Kuesioner menjabarkan variabel independen maupun dependen yang ada pada penelitian ini. Data yang dikumpulkan dari kuesioner kemudian akan diolah untuk menjawab hipotesis penelitian. Berikut merupakan skala *likert* pada penelitian :

Tabel 3.4 Skala *Likert* Penelitian

| Opsi | Nilai |
|----------------------|-------|
| Sangat Setuju Sekali | 5 |
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi diperlukan untuk memperkuat temuan penelitian melalui penggunaan dokumen perusahaan serta artikel ilmiah, buku, jurnal dan berbagai jenis laporan atau data lainnya yang kredibel dan relevan dengan topik atau tujuan penelitian. Data sekunder berupa dokumen diperoleh melalui pengumpulan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang telah dipublikasikan oleh PT. Sisirau Medan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, I., & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana 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.

Alasan peneliti menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah karena mampu memprediksi hubungan antara konstruk, mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Selain itu karena analisis *Partial Least Square* (PLS) memiliki keunggulan yaitu tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang sedikit.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software* Smart PLS ver. 3 for Windows.

Menurut (Juliandi, 2018) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) dan analisis model struktural (*inner model*).

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 4 pengujian, antara lain : *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

3.6.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala , nilai *outer loading* 0,50-0,60 sudah dianggap cukup memadai (Ghozali, I., & Latan, 2015).

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Menurut (Ghozali, I., & Latan, 2015) pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*, direkomendasikan nilai AVE harus > 0,50.

3.6.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach Alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

3.6.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *explanatory research* (Hair et al., 2017).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) ini dilakukan menggunakan tiga pengujian antara lain (1) R-Square; (2) F-Square; (3) Direct Effect (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Adapun kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai (*adjusted*) = 0,75 \rightarrow model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai (*adjusted*) = 0,50 \rightarrow model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai (*adjusted*) = 0,25 \rightarrow model adalah lemah (buruk).

3.6.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen)

terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F-Square* disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria pengukuran *f*-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Jika nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan *self efficacy* (X1), 14 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X2) dan 10 pernyataan kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 72 orang pegawai PT. Sisirau Medan sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

| Keterangan | Skor |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Identitas | Jumlah Responden | Persentase |
|-------------|------------------|------------|
| Perempuan | 12 | 16,67% |
| Laki - Laki | 60 | 83,33% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu kepuasan kerja (Y), *self efficacy* (X1) dan pengembangan karir (X2) deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

Tabel 4.3
Angket Skor Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|--------|----|--------|----|--------|----|-------|-----|-------|--------|------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 45 | 62,50% | 22 | 30,56% | 5 | 6,94% | - | - | - | - | 72 | 100% |
| 2 | 37 | 51,39% | 23 | 31,94% | 11 | 15,28% | 1 | 1,39% | - | - | 72 | 100% |
| 3 | 34 | 47,22% | 13 | 18,06% | 23 | 31,94% | 2 | 2,78% | - | - | 72 | 100% |
| 4 | 41 | 56,94% | 19 | 26,39% | 11 | 15,28% | 1 | 1,39% | - | - | 72 | 100% |
| 5 | 42 | 58,33% | 10 | 13,89% | 18 | 25% | 2 | 2,78% | - | - | 72 | 100% |
| 6 | 33 | 45,83% | 15 | 20,83% | 20 | 27,78% | 3 | 4,17% | 1 | 1,39% | 72 | 100% |
| 7 | 46 | 63,89% | 21 | 29,17% | 5 | 6,94% | - | - | - | - | 72 | 100% |
| 8 | 38 | 52,78% | 22 | 30,56% | 11 | 15,28% | 1 | 1,39% | - | - | 72 | 100% |
| 9 | 35 | 48,61% | 12 | 16,67% | 23 | 31,94% | 2 | 2,78% | - | - | 72 | 100% |
| 10 | 42 | 58,33% | 18 | 25% | 11 | 15,28% | 1 | 1,39% | - | - | 72 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab 62,50%
2. Dari jawaban mengenai Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab 51,39%

3. Dari jawaban mengenai Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 47,22%
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku, mayoritas responden menjawab 56,94%
5. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan peluang promosi dan tingkat kemajuan karir karyawan yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab 58,33%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan melakukan promosi kepada karyawan secara adil, mayoritas responden menjawab 45,83%
7. Dari jawaban mengenai Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, mayoritas responden menjawab 63,89%
8. Dari jawaban mengenai Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, mayoritas responden menjawab 52,78%
9. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, mayoritas responden menjawab 48,61%
10. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, mayoritas responden menjawab 58,33%

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)

| No Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 33 | 45,83% | 17 | 23,61% | 10 | 13,89% | 10 | 13,89% | 2 | 2,78% | 72 | 100% |
| 2 | 28 | 38,89% | 21 | 29,17% | 14 | 19,44% | 8 | 11,11% | 1 | 1,39% | 72 | 100% |
| 3 | 35 | 48,61% | 16 | 22,22% | 12 | 16,67% | 8 | 11,11% | 1 | 1,39% | 72 | 100% |
| 4 | 32 | 44,44% | 17 | 23,61% | 14 | 19,44% | 6 | 8,33% | 1 | 1,39% | 72 | 100% |
| 5 | 39 | 54,17% | 17 | 23,61% | 10 | 13,89% | 6 | 8,33% | - | - | 72 | 100% |
| 6 | 40 | 55,56% | 15 | 20,83% | 13 | 18,06% | 4 | 5,56% | - | - | 72 | 100% |
| 7 | 33 | 45,83% | 23 | 31,94% | 10 | 13,89% | 6 | 8,33% | - | - | 72 | 100% |
| 8 | 45 | 62,50% | 12 | 16,67% | 12 | 16,67% | 3 | 4,17% | - | - | 72 | 100% |
| 9 | 39 | 54,17% | 17 | 23,61% | 10 | 13,89% | 6 | 8,33% | - | - | 72 | 100% |
| 10 | 40 | 55,56% | 15 | 20,83% | 13 | 18,06% | 4 | 5,56% | - | - | 72 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab 45,83%
2. Dari jawaban mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab 38,89%
3. Dari jawaban mengenai Saya selalu termotivasi oleh keadaan lingkungan disekitar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab 48,61%
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa karyawan dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan secara adil, mayoritas responden menjawab 44,44%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu ikut berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab 54,17%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu menerapkan kedisiplinan selama bekerja, mayoritas responden menjawab 55,56%
7. Dari jawaban mengenai Saya selalu dapat mengatasi masalah saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 45,83%

8. Dari jawaban mengenai Saya selalu membantu memberi solusi kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab 62,50%
9. Dari jawaban mengenai Saya memiliki inisiatif untuk membantu permasalahan yang ada pada karyawan lain, mayoritas responden menjawab 54,17%
10. Dari jawaban mengenai Atasan dapat menyelesaikan masalah secara baik-baik, mayoritas responden menjawab 55,56%

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Pengembangan Karir (X2)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 30 | 41,67% | 14 | 19,44% | 10 | 13,89% | 16 | 22,22% | 2 | 2,78% | 72 | 100% |
| 2 | 34 | 47,22% | 10 | 13,89% | 10 | 13,89% | 16 | 22,22% | 2 | 2,78% | 72 | 100% |
| 3 | 34 | 47,22% | 10 | 13,89% | 14 | 19,44% | 12 | 16,67% | 2 | 2,78% | 72 | 100% |
| 4 | 42 | 58,33% | 8 | 11,11% | 10 | 13,89% | 12 | 16,67% | - | - | 72 | 100% |
| 5 | 40 | 55,56% | 6 | 8,33% | 18 | 25% | 8 | 11,11% | - | - | 72 | 100% |
| 6 | 36 | 50,00% | 12 | 16,67% | 14 | 19,44% | 10 | 13,89% | - | - | 72 | 100% |
| 7 | 50 | 69,44% | - | - | 18 | 25% | 4 | 5,56% | - | - | 72 | 100% |
| 8 | 50 | 69,44% | 16 | 22,22% | 6 | 8,33% | - | - | - | - | 72 | 100% |
| 9 | 34 | 47,22% | 20 | 27,78% | 16 | 22,22% | 2 | 2,78% | - | - | 72 | 100% |
| 10 | 28 | 38,89% | 8 | 11,11% | 12 | 16,67% | 20 | 27,78% | 4 | 5,56% | 72 | 100% |
| 11 | 35 | 48,61% | 31 | 43,06% | 6 | 8,33% | - | - | - | - | 72 | 100% |
| 12 | 40 | 55,56% | 19 | 26,39% | 13 | 18,06% | - | - | - | - | 72 | 100% |
| 13 | 34 | 47,22% | 24 | 33,33% | 13 | 18,06% | 1 | 1,39% | - | - | 72 | 100% |
| 14 | 37 | 51,39% | 24 | 33,33% | 11 | 15,28% | - | - | - | - | 72 | 100% |

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab 41,67%
2. Dari jawaban mengenai Lamanya waktu bekerja dijadikan pertimbangan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir, mayoritas responden menjawab 47,22%

3. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan adil dalam karir, mayoritas responden menjawab 47,22%
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan, mayoritas responden menjawab 58,33%
5. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan sangat memperdulikan pendidikan karyawan, mayoritas responden menjawab 55,56%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan menetapkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, mayoritas responden menjawab 50%
7. Dari jawaban mengenai Perusahaan menetapkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, mayoritas responden menjawab 69,44%
8. Dari jawaban mengenai Perusahaan harus mewajibkan karyawan mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab 69,44%
9. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari karyawan, mayoritas responden menjawab 47,22%
10. Dari jawaban mengenai Saya merasa perusahaan selalu adil menetapkan karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab 38,89%
11. Dari jawaban mengenai Saya belum berminat untuk bekerja di perusahaan lain, mayoritas responden menjawab 48,61%
12. Dari jawaban mengenai Saya nyaman dengan lingkungan yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab 55,56%
13. Dari jawaban mengenai Saya merasa rekan kerja memiliki interaksi yang baik, mayoritas responden menjawab 47,22%

14. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, mayoritas responden menjawab 51,39%

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.

Indikator konstruk pada variabel kepuasan kerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Convergent Validity Kepuasan Kerja (Y)

| Indikator | Loadig Factor | Rule of Thumb | Keterangan |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| Y1 | 0.636 | 0.50 | Valid |
| Y2 | 0.722 | 0.50 | Valid |
| Y3 | 0.684 | 0.50 | Valid |
| Y4 | 0.809 | 0.50 | Valid |
| Y5 | 0.695 | 0.50 | Valid |
| Y6 | 0.753 | 0.50 | Valid |
| Y7 | 0.657 | 0.50 | Valid |
| Y8 | 0.638 | 0.50 | Valid |
| Y9 | 0.825 | 0.50 | Valid |
| Y10 | 0.832 | 0.50 | Valid |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel *self efficacy* berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Convergent Validity Self Efficacy (X1)

| Indikator | Loadig Factor | Rule of Thumb | Keterangan |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| X1.1 | 0.696 | 0.50 | Valid |
| X1.2 | 0.751 | 0.50 | Valid |
| X1.4 | 0.698 | 0.50 | Valid |
| X1.5 | 0.711 | 0.50 | Valid |
| X1.6 | 0.732 | 0.50 | Valid |
| X1.7 | 0.766 | 0.50 | Valid |
| X1.8 | 0.805 | 0.50 | Valid |
| X1.9 | 0.749 | 0.50 | Valid |
| X1.10 | 0.718 | 0.50 | Valid |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Indikator konstruk pada variabel pengembangan karir berjumlah 14 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Convergent Validity Pengembangan Karir (X2)

| Indikator | Loadig Factor | Rule of Thumb | Keterangan |
|------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| X2.1 | 0.834 | 0.50 | Valid |
| X2.2 | 0.849 | 0.50 | Valid |
| X2.3 | 0.878 | 0.50 | Valid |
| X2.4 | 0.854 | 0.50 | Valid |
| X2.5 | 0.834 | 0.50 | Valid |
| X2.6 | 0.777 | 0.50 | Valid |
| X2.7 | 0.834 | 0.50 | Valid |
| X2.8 | 0.847 | 0.50 | Valid |
| X2.9 | 0.883 | 0.50 | Valid |
| X2.10 | 0.860 | 0.50 | Valid |
| X2.11 | 0.645 | 0.50 | Valid |
| X2.12 | 0.681 | 0.50 | Valid |
| X2.13 | 0.544 | 0.50 | Valid |
| X2.14 | 0.834 | 0.50 | Valid |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

b) Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.9
Hasil Composite Reliability

| | <i>Composite Reliability</i> |
|---------------------------|------------------------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.918 |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.958 |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0.914 |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja adalah $0.918 > 0.6$.
- (2) Variabel Pengembangan Karir adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Pengembangan Karir adalah $0.958 > 0.6$.

(3) Variabel *Self Efficacy* adalah reliabel, karena nilai composite reliability *Self Efficacy* adalah $0.914 > 0.6$.

c) Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.10
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

| | <i>Average Variance Extracted</i> |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.531 |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.640 |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0.543 |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel, karena nilai Kepuasan Kerja Harga adalah $0.531 > 0.5$.
- (2) Variabel Pengembangan Karir adalah reliabel, karena nilai AVE Pengembangan Karir adalah $0.640 > 0.5$.
- (3) Variabel *Self Efficacy* adalah reliabel, karena nilai AVE *Self Efficacy* adalah $0.543 > 0.5$.

2) Discriminant Validity

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic

(HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11
Hasil *Discriminant Validity*

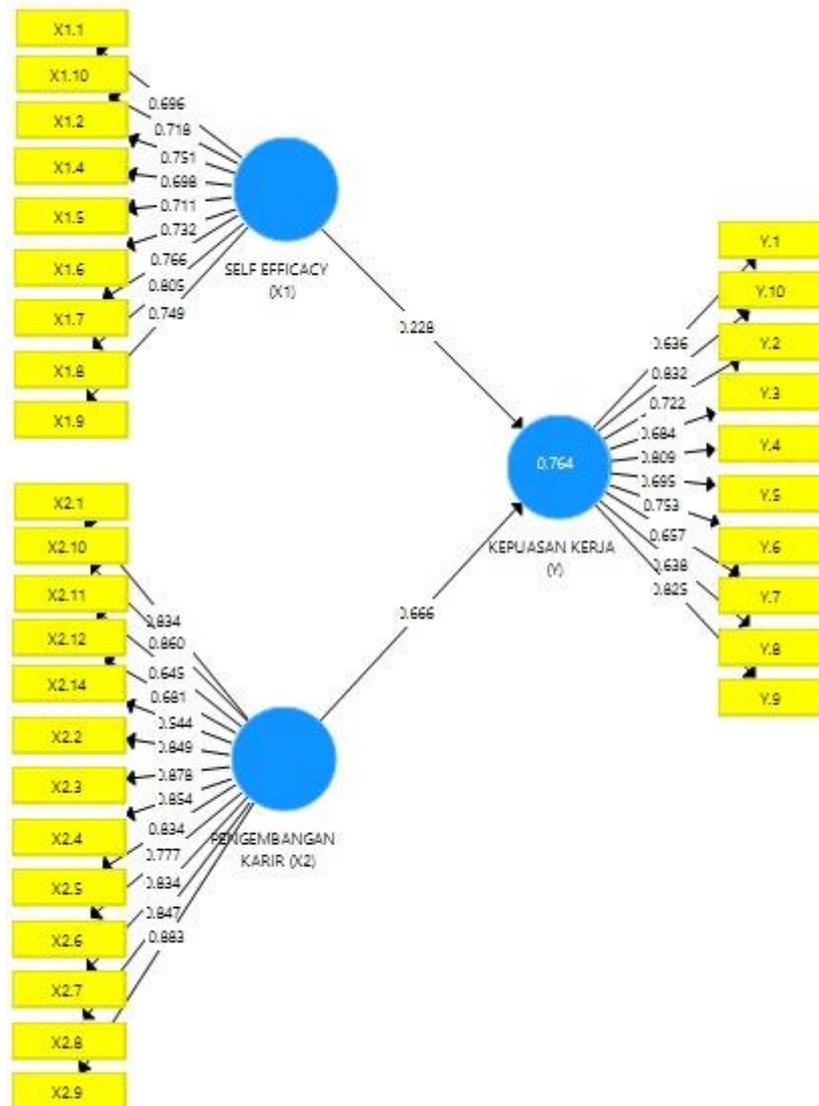
| | <i>Discriminant Validity</i> | | |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| | Kepuasan Kerja (Y) | Pengembangan Karir (X2) | <i>Self Efficacy</i> (X1) |
| Kepuasan Kerja (Y) | | | |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.899 | | |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0.847 | 0.897 | |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotroit ratio (HTMT) adalah sebagai

berikut :

- a) Variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja nilai htmt $0.899 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja nilai htmt $0.847 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja nilai htmt $0.897 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model)

1. Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari *t* test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi

(endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.12
R-Square

| | <i>R-Square</i> | R-Square Adjusted |
|--------------------|------------------------|--------------------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.764 | 0.757 |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* pada Kepuasan Kerja adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur adalah 0.757. Artinya kemampuan variabel *self efficacy* dan pengembangan karir dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 75,7%. Dengan demikian, model tergolong substansial (kuat).

b) *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria *F Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai F^2 = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

(2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

(3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.13
F-Square

| | <i>Discriminant Validity</i> | | |
|---------------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| | Kepuasan Kerja (Y) | Pengembangan Karir (X2) | <i>Self Efficacy</i> (X1) |
| Kepuasan Kerja (Y) | | | |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.412 | | |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) | 0.048 | | |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F^2 = 0.412$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $F^2 = 0.048$. Maka terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisi *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.

Tabel 4.14
Dirrect Effect

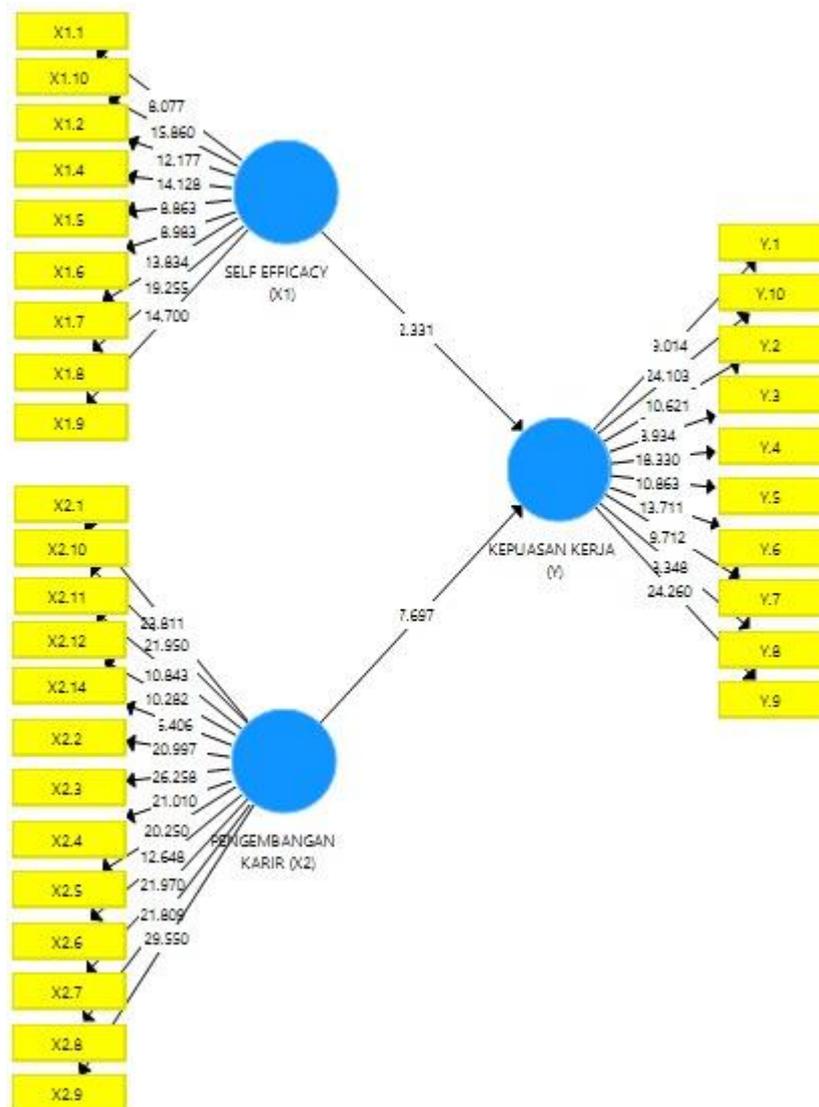
| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STERR) | P- Value |
|--|------------------------------------|--------------------------------|---|-------------------------------------|---------------------|
| Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) | 0.666 | 0.632 | 0.087 | 7.697 | 0.000 |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) | 0.228 | 0.272 | 0.098 | 2.331 | 0.023 |
| <i>Self Efficacy</i> (X1) dan Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) | 0.589 | 0.566 | 0.076 | 5.698 | 0.000 |

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai *dirrect effect* pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- (1) variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.666 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (2) variabel *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.228 dan P-Value 0.023 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- (3) variabel *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.589 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

(4) P-Value 0.023 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.



Gambar 4.2 Path Coefficient and P-Value Inner Model

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan

adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.666 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Self efficacy merupakan sebuah kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu terhadap tugas yang akan dikerjakan. Individu dengan tingkat kepercayaan tinggi akan lebih cenderung mendapatkan keberhasilan, begitupula sebaliknya individu yang tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki serta cenderung pesimis kemungkinan besar akan mengalami kegagalan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun et al., 2019) didapatkan hasil bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Rachmawati, et al., 2022), (Farisi & Siswadi, 2022), (Muis et al., 2018), yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.228 dan P-Value 0.023 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Semakin baik pengolahan terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengelola serta meningkatkan karir karyawannya supaya produktivitas karyawan dapat meningkat sehingga dapat menaikkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian (Leonita, 2020) mendeskripsikan bahwa pengembangan

karir merupakan kenaikan posisi seseorang dalam struktur organisasi perusahaan selama masa kerjanya hingga berhasil mencapai posisi tertinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Basa et al., 2022) dengan tujuan menguji pengaruh antara pelatihan, pengembangan karir, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan yang bekerja di Bandara Internasional Mopah, Merauke. Hal ini sejalan dengan penelitian (Bahagia & Putri, 2021), (Handoko & Rambe, 2018) dan (Jufrizen, 2015) bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil koefisien pengaruh langsung sebesar 0.589 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian (Kurniawan, 2015) menemukan adanya pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pengembangan karir di perusahaan, secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tekanan akan pelayanan yang optimal akibat dari ekspektasi dari konsumen akan bentuk komitmen perusahaan, ketika mendapatkan tekanan yang tinggi akan berdampak pada kurang percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga apabila tidak diantisipasi dengan baik maka keyakinan diri yang menurun dapat berdampak negatif pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Semakin baik *self efficacy* akan memperkuat hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan

pengembangan karir yang baik diberikan oleh perusahaan seperti organisasi mendukung perkembangan karir, organisasi membimbing dalam mengarahkan dan perusahaan memfasilitasi pelatihan yang memadai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Sisirau Medan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Sisirau Medan.
3. *Self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Sisirau Medan.

5.2 Saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan *self efficacy* yang dimiliki karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 72 responden karyawan PT.Sisirau Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., & Istiqomah, RR (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu Group.*
- Anoraga, P. (2017). *Manajemen Bisnis.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 762-771.
- Basa, B., Erari, A., & Setiani, M. Y. (2022). The Effect Of Training, Career Development, Empowerment and Work Discipline On Job Satisfaction at Class I Airport Operator Unit of Mopah Merauke. *Budapest Internasional Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 5(1), 1832-1845.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal Neo-Bls*, 9(1), 20-38.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 3(1), 1-9.
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 23-37.
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 43-54.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1),43–53.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- Kitta, S., & Salim, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKPSDM Kabupaten Pinrang. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2(1), 90-104
- Kurniawan, K. Y. (2015) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. *Jurnal Agora*, 3(2), 115-120.
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai Kompetensi dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155-167.
- Malkoc, M. A., & Kesen, A. (2018). Academic Self Efficacy and Academic Procrastination: Exploring The Mediating Role of Academic Motivation in Turkish University Students. *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2087-2093.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- 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.

- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(3), 447-465.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *Jurnal Dewantara*, 2(1), 71-84
- Rachmawati, R., Zakia, L., Safitri, S., & Lupita, A. (2022). The Impact of Self-Efficacy and Job Crafting on Job Satisfaction of Gig Workers: An Empirical Study from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 159-169.
- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas. *Psikoborneo*, 5(4), 462-471.
- Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Shofiah, V., & Raudatussalamah, R (2014). Self Efficacy dan Self- Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(2), 214-229.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28- 37.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Widyastuti, I. (2020). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(3), 326-341.
- Yulizar, Y., Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2), 59–70.

Yunianti, E. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *E-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 92-100.

Yuspahruddin, A., Eliyana, A., Buchdadi, A. D., Hamidah, Sariwulan, T., & Muhaziroh, K. (2020). The Effect Of Employee Involvement On Job Satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 490–498.

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SISIRAU MEDAN**

Medan, Oktober 2023

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu karyawan PT.Sisirau Medan

Ditempat.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam kesempatan ini izinkan saya memperkenalkan diri, saya Abdi Hidayat Safrihansah Mahasiswa program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubung untuk memenuhi kelengkapan dalam penyusunan skripsi dengan *judul* **“Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan”**.

Saya mohon kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian yang saya lampirkan bersamaan dengan surat ini. Kegiatan ini hanya bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk keperluan skripsi serta tidak ada keterkaitan dengan pekerjaan yang bapak/ ibu lakukan.

Akhir kata saya berterimakasih atas partisipasi yang bapak/ibu berikan, semoga bapak/ibu diberikan kemudahan dan kelancaran dari tuhan yang maha Esa dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Abdi Hidayat Safrihansah

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Koresponden : _____
Jenis Kelamin : Pria / Wanita
Usia : 21-30 Tahun
41-50 Tahun
41-50 Tahun
> dari 50 Tahun
Pendidikan Terakhir : _____
Posisi/ Divisi : _____

II. PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan persepsi Bapak/ibu.

Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, Yaitu :

| | | |
|---------------------------|---|---|
| (SS) Sangat Setuju | : | 5 |
| (S) Setuju | : | 4 |
| (KS) Kurang Setuju | : | 3 |
| (TS) Tidak Setuju. | : | 2 |
| (STS) Sangat Tidak Setuju | : | 1 |

Selanjutnya, berilah tanda centang (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan. Jawaban tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda, oleh karena itu isilah sesuai dengan persepsi bapak/ibu.

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|---------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| KEPUASAN KERJA (Y) | | | | | | |
| Pekerjaan | | | | | | |
| 1 | Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| 2 | Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. | | | | | |
| Upah | | | | | | |
| 3 | Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | | |
| 4 | Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku | | | | | |
| Promosi | | | | | | |
| 5 | Saya senang dengan peluang promosi dan tingkat kemajuan karir karyawan yang ada di perusahaan. | | | | | |
| 6 | Perusahaan melakukan promosi kepada karyawan secara adil | | | | | |
| Pengawas | | | | | | |
| 7 | Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya. | | | | | |
| 8 | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya | | | | | |
| Rekan Kerja | | | | | | |
| 9 | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. | | | | | |
| 10 | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|--|--|----|---|----|----|-----|
| SELF EFFICACY (X1) | | | | | | |
| Dapat Menyelesaikan Tugas Tertentu | | | | | | |
| 1 | Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. | | | | | |
| Motivasi Untuk Melakukan Tindakan | | | | | | |
| 3 | Saya selalu termotivasi oleh keadaan lingkungan disekitar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | | | | | |
| 4 | Saya merasa karyawan dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan secara adil. | | | | | |
| Mampu Berusaha Dengan Keras, Gigih, Dan Tekun | | | | | | |
| 5 | Saya selalu ikut berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. | | | | | |
| 6 | Saya selalu menerapkan kedisiplinan selama bekerja. | | | | | |
| Berusaha Menghadapi Hambatan Dan Kesulitan | | | | | | |
| 7 | Saya selalu dapat mengatasi masalah saat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Saya selalu membantu memberi solusi kepada perusahaan. | | | | | |
| Dapat Menyelesaikan Masalah Di Berbagai Situasi | | | | | | |
| 9 | Saya memiliki inisiatif untuk membantu permasalahan yang ada pada karyawan lain. | | | | | |
| 10 | Atasan dapat menyelesaikan masalah secara baik- baik. | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|----|---|----|----|-----|
| PENGEMBANGAN KARIR (X2) | | | | | | |
| Kebijakan Organisasi | | | | | | |
| 1 | Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir | | | | | |
| 2 | Lamanya waktu bekerja dijadikan pertimbangan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir | | | | | |
| Prestasi Kerja | | | | | | |
| 3 | Saya merasa perusahaan adil dalam karir | | | | | |
| 4 | Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan | | | | | |
| Latar Belakang Pendidikan | | | | | | |
| 5 | Saya merasa perusahaan sangat memperdulikan pendidikan karyawan. | | | | | |
| 6 | Perusahaan menetapkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan. | | | | | |
| Pelatihan | | | | | | |
| 7 | Perusahaan memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus | | | | | |
| 8 | Perusahaan harus mewajibkan karyawan mengikuti pelatihan. | | | | | |
| Pengalaman Kerja | | | | | | |
| 9 | Saya merasa perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari karyawan. | | | | | |
| 10 | Saya merasa perusahaan selalu adil menetapkan karyawan saat bekerja. | | | | | |
| Kesetiaan Pada Organisasi | | | | | | |
| 11 | Saya belum berminat untuk bekerja di perusahaan lain. | | | | | |
| 12 | Saya nyaman dengan lingkungan yang ada diperusahaan. | | | | | |
| Keluwasan Bergaul Dan Hubungan Antar Manusia | | | | | | |
| 13 | Saya merasa rekan kerja memiliki interaksi yang baik. | | | | | |
| 14 | Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya. | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 47 |
| 59 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 62 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 63 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 64 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 45 |
| 69 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 46 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 51 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 56 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 59 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 54 |
| 60 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 61 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 58 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 66 |
| 64 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 51 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 44 |
| 61 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 63 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 64 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 42 |
| 65 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 43 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 72 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |



UMSU

Kepada Yth. Bapak
Dekan Fakultas
Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 24 Februari 2023

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A B D I H I D A Y A T S .

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 0 6 7

Tempat/Tgl Lahir : P E M A T A N G S I A N T A R
2 6 - 1 0 - 2 0 0 1

Program Studi : Manajemen / EP

Alamat Mahasiswa : J L . P E N D I D I K A N
M E D A N P E R J U A N G A N

Tempat Penelitian : P T . S I S I R A U M E D A N

Alamat Penelitian : J L . P L I T R I H I J A U D A L A M
N O . A C - G M E D A N

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Assoc Prof. Dr. Jufrizen, S.E., Msi)

(Abdi Hidayat Saprihansah)



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: 2828/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2023

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

Medan, 7/1/2023

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdi Hidayat Safrihansah
NPM : 1905160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan persepsi karyawan atas audit manajemen (SDM) terhadap kinerja karyawan
2. Apakah kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) mempengaruhi kinerja karyawan
3. Apakah self efficacy dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Audit Manajemen (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan K3 (Keselamatan, Kesehatan, Kecelakaan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sisirau Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Abdi Hidayat Safrihansah)



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

Jl. Kopten Mukhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2828/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2023

Nama Mahasiswa : Abdi Hidayat Safrihansah
NPM : 1905160067
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Rahmad Bahagia, SE., M.Si *7/1/2023*
Judul Disetujui**) : *Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *23 Februari 2023*

Dosen Pembimbing

(Rahmad Bahagia, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Dosen Tetap Program Studi

**) Dosen Tetap Pembimbing

Setelah disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJLIS PENYUNDAK TINGKAT NUSANTARA KEPERUSAHAAN PENDIDIKAN TINGGI 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) 5622400 - 56224567 Fax. (061) 5625474 - 5631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 553 / TGS / H.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 2/24/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Abdi Hidayat Safrihansah**
N P M : 1905160067
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan**

Dosen Pembimbing : **Assoc.Prof. H.Rahmad Bahagia, 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 dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 24 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Sya'ban 1444 H
24 Februari 2023 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS 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 [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 553 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**
Medan, 03 Sya'ban 1444 H
24 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Sisirau Medan
Jln.Putri Hijau Dalam No.4C-G Medan
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 : Abdi Hidayat Safrihansah
Npm : 1905160067
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
1.Pertinggal





PT. SISIRAU



Jl. Putri Hijau Dalam No. 4C - G
Medan 20111
Tel. : +62 614144777
Fax : +62 614576300
Email : info@sisirau.co.id

No : 104/SSR/III/2023

Medan, 09 Maret 2023

Kepada Yth ;

Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Il. Mukhtar Basri No. 3

Medan 20238

Up. *Dr. H. Januri, SE.MM.M.Si.*

Perihal: *Persetujuan Riset*

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat No.553/II.3-AU/UMSU-05 929/FE-UMI/2023, perihal izin riset pendahuluan untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis program studi Manajemen, dengan in disampaikan bahwa Perusahaan menyetujui Mahasiswa melakukan riset dengan perincian sebagai berikut ;

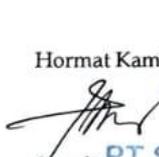
| | |
|------------------|---|
| Nama | : ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH |
| NPM | : 1905160067 |
| Tingkat/semester | : VIII (<i>delapan</i>) |
| Jurusan | : Manajemen |
| Judul | : <i>Pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sisirau Medan.</i> |

Sebelum melaksanakan riset Mahasiswa agar melapor kepada HRD Dept. untuk mendapat arahan/bimbingan. selama menjalani riset Mahasiswa agar mematuhi Peraturan Perusahaan, Standard Operating Procedure (SOP) yang berlaku di kantor PT. Sisirau.

Selama menjalani riset Perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap kecelakaan kerja dan atau biaya pengobatan yang timbul, baik itu yang terjadi selama Mahasiswa menjalani riset dilokasi perusahaan maupun diluar lokasi perusahaan..

Demikian kami sampaikan atas perhatian yang diberikan, diucapkan terima kasih

Hormat Kami


Sangkot
Head Of HR

- File



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Abdi Hidayat Safrihansah Program Studi : Manajemen
NPM : 1905160067 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia SE., M.Si Judul Penelitian : Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan

| Item | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|--|---------|-------------|
| Bab 1 | Fenomena belum jelas | 11/8/23 | |
| Bab 2 | Teori-teori yg berhubungan dgn variabel | cr | |
| Bab 3 | Indikator-indikator | cr | |
| Daftar Pustaka | Tambahkan jurnal yg terkait tm dgn topik | cr | |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | | | |
| Persetujuan Seminar Proposal | Ace diseminarka | 14/8/23 | |

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan SE., M.Si)

Medan, 10 Agustus 2023

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Rahmad Bahagia SE., M.Si)



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 Jumat 01 September 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : **Abdi Hidayat Safrihansah**
N.P.M. : **1905160067**
Tempat / Tgl. Lahir : **Pematang Siantar, 26 Oktober 2001**
Alamat Rumah : **Jl. Pendidikan, Gang Keluarga No 84/93 MEDAN**
Judul Proposal : **Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan**

Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|---|
| Judul | Penulisan judul menggunakan model piramida terbalik |
| Bab I | Rumusan masalah menggunakan kalimat Apakah |
| Bab II | Hipotesis tidak lagi menggunakan H ₁ , H ₂ , dan H ₃ |
| Bab III | Definisi Operasional mengambil kesimpulan dari teori |
| Lainnya | Menambahkan referensi dari jurnal-jurnal dosen |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Jumat 01 September 2023

TIM SEMINAR

Ketua


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

Pembimbing


Rahmad Bahagia, SE., M.Si

Sekretaris


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


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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 **Jumat 01 September 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Abdi Hidayat Safrihansah
N .P.M. : 1905160067
Tempat / Tgl.Lahir : Pematang Siantar, 26 Oktober 2001
Alamat Rumah : Jl. Pendidikan, Gang Keluarga No 84/93 MEDAN
JudulProposal : Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap
Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Rahmad Bahagia, SE., M.Si**

Medan, Jumat 01 September 2023

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

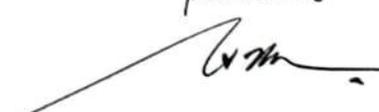
Sekretaris


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

Pembimbing

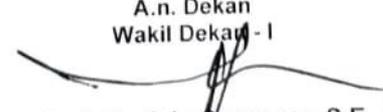

Rahmad Bahagia, SE., M.Si

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


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



UMSU

Unggul | Ceras | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PENGEMBANGAN PEMBELAJARAN BERBASIS KEARIFAN

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

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2787 /II.3-AU /UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 14 Rabiul Awal 1445 H
30 September 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.Sisirau Medan
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 Pimpinan, 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 : **Abdi Hidayat Safrihansah**
N P M : **1905160067**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy Dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.



Dekan

Dr. H.JANURISE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.





PT. SISIRAU



Jl. Putri Hijau Dalam No. 4C - G
Medan 20111
Tel. : +62 614144777
Fax : +62 614576300
Email : info@sisirau.co.id

No : 320/SSR/X/2023

Medan, 16 Oktober 2023

Kepada Yth ;

Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jl. Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238
Up. Dr.H.JANURI,SE., MM.,M.Si.,CMA

Perihal: *Selesai Menjalani Riset*

Dengan hormat,

Berkaitan dengan surat no.2787/II.3-AU/UMSU-05/F/2023, Tgl. 30 September 2023, perihal Menyelesaikan Riset, guna untuk melanjutkan Penyusunan/ Penulisan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan bagi Mahasiswa/i untuk penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1), maka dengan ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini telah menyelesaikan riset diperusahaan dengan perincian sebagai berikut ;

| | |
|----------|---|
| Nama | : ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH |
| NPM | : 1905160067 |
| Semester | : VIII |
| Jurusan | : Manajemen |
| Judul | : <i>Pengaruh Self Efficacy Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sisirau - Medan.</i> |

Demikian kami sampaikan harap dimaklumi, atas perhatian yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami


SISIRAU

Sangkot
Head Of HR

- File 

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Abdi Hidayat Safrihansah
Tempat lahir/Tanggal : Pematangsiantar, 26 Oktober 2001
Alamat : Jl. Bola Kaki, NO.135, Pematangsiantar
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Email : abdi261001@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Iwan Syahfruddin
Ibu : Endang Priyati Ningsih

Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2007-2013 : SD Perguruan Taman Siswa Pematangsiantar
Tahun 2013-2016 : SMP Perguruan Taman Siswa Pematangsiantar
Tahun 2016-2019 : SMA Perguruan Taman Siswa Pematangsiantar
Tahun 2019-2023 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Abdi Hidayat Safrihansah

NPM : 1905160067

Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan

Menyatakan bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atau 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 penghunjjkari Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan. 24 Februari 2023


ABDI HIDAYAT SAFRIHANSAH

NB :

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