

## Meningkatkan Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri, Pelatihan dan Budaya Organisasi yang Positif

**Boy Alfian Simorangkir**

Universitas Bandar Lampung, Indonesia  
bsimorangkir123@gmail.com

**Submitted:** 27<sup>th</sup> March 2024 | **Edited:** 24<sup>th</sup> May 2024 | **Issued:** 01<sup>st</sup> June 2024

**Cited on:** Simorangkir, B. A. (2024). Meningkatkan Kepuasan Kerja melalui Efikasi Diri, Pelatihan dan Budaya Organisasi yang Positif. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 29-38.

### ABSTRACT

Job satisfaction is an important factor in improving individual performance in the work environment. Self-efficacy, training, and positive organizational culture have a significant role in shaping employee job satisfaction levels. The main objective of this research is to analyze the relationship between self-efficacy, training, and positive organizational culture and employee job satisfaction. Apart from that, this research also aims to identify the most influential factors in increasing job satisfaction and provide strategic recommendations for management in improving more satisfying working conditions. This research uses quantitative methods with a survey approach through questionnaires distributed to employees in various organizations. The sample was selected using a nonprobability sampling technique. The collected data is analyzed using statistical techniques such as regression analysis and other statistical tests to test research hypotheses. The results of the analysis show that there is a significant positive relationship between self-efficacy, training and positive organizational culture and the level of employee job satisfaction. Factors such as self-confidence in coping with tasks, job-relevant training, and the presence of a supportive and inclusive work culture have a strong influence on job satisfaction. Practical recommendations are also developed based on research findings to help organizations increase employee job satisfaction.

**Keywords:** Work, Self-Efficacy, Training, Organizational Culture, Human Resources Management

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci dalam mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja (Samudi, 2022). Dalam era bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, organisasi harus memperhatikan dengan serius faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui peningkatan efikasi diri, pelatihan yang relevan, dan menciptakan budaya organisasi yang positif. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu merasa puas dan memenuhi dengan pekerjaannya. Ini adalah faktor penting karena memiliki dampak

langsung pada produktivitas, kinerja, retensi karyawan, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Efikasi diri, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan, telah terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Dalam pekerjaan, efikasi diri mencerminkan keyakinan karyawan akan kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang diberikan, mencapai tujuan yang ditetapkan, dan menghadapi hambatan-hambatan yang mungkin muncul. Membangun dan memelihara tingkat efikasi diri yang positif di antara karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja (Yumus, 2022).

Pelatihan yang relevan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam peran mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Pelatihan yang relevan bukan hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memberikan dampak yang positif pada budaya organisasi, motivasi karyawan, dan akhirnya, kepuasan kerja yang lebih tinggi (Dihag. Et, al., 2022).

Selain itu, budaya organisasi yang positif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan. Ketika budaya organisasi didukung oleh nilai-nilai seperti kolaborasi, komunikasi terbuka, penghargaan atas prestasi, dan dukungan terhadap inovasi, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki rasa kepemilikan terhadap kesuksesan organisasi (Sarira, et, al., 2023). Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik, mempertahankan bakat-bakat yang berharga, dan membangun reputasi sebagai tempat kerja yang diinginkan.

Dengan menggabungkan efikasi diri yang kuat, pelatihan yang relevan, dan budaya organisasi yang positif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memuaskan bagi karyawan. Penelitian dan praktik terkini menunjukkan bahwa strategi ini bukan hanya berdampak positif pada kepuasan kerja tetapi juga pada

kinerja organisasi secara keseluruhan (Wiyono, 2022). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan implementasi strategi ini menjadi sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia yang produktif dan bersemangat.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk persepsi terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, perasaan terhadap pengakuan atas prestasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta kesempatan untuk pengembangan karir dan pertumbuhan pribadi (Somak, et, al., 2023). Kepuasan kerja bukan hanya tentang tingkat kebahagiaan atau kepuasan emosional, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti tingkat motivasi, komitmen terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Pentingnya kepuasan kerja terletak pada dampaknya pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, retensi karyawan, dan citra positif organisasi (Sembiring, 2022). Secara organisasional, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat absensi, turnover, dan konflik di tempat kerja, serta meningkatkan reputasi sebagai tempat kerja yang dihargai dan diinginkan oleh para profesional.

### **Efikasi Diri**

Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan mengelola tugas-tugas yang dihadapi. Ini mencerminkan tingkat kepercayaan individu terhadap dirinya sendiri dalam menghadapi situasi tertentu (Fung, et, al., 2020). Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki sikap yang positif, tekad yang kuat, dan motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memengaruhi persepsi mereka terhadap kesuksesan, ketahanan terhadap stres, dan keinginan untuk mengambil risiko yang sehat dalam mencapai tujuan.

Pentingnya efikasi diri terletak pada pengaruhnya terhadap perilaku, pencapaian, dan kesejahteraan individu. Individu yang percaya diri akan lebih mungkin mengambil inisiatif, bertindak proaktif, dan mengatasi hambatan dengan lebih efektif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja kerja, keberhasilan dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan (Hermawan, et, al., 2023).

### **Pelatihan**

Pelatihan merujuk pada proses pembelajaran sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam konteks tertentu, seperti pekerjaan atau profesinya. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk pelatihan formal di kelas, pelatihan *on-the-job*, pelatihan mandiri melalui materi online, dan pelatihan berbasis simulasi (Septiani & Ikhwan, 2021). Dalam organisasi, pelatihan sering digunakan sebagai alat untuk mengembangkan karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Melalui pelatihan yang tepat, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru, memperdalam pengetahuan mereka, dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap proses kerja dan teknologi terkini (Dewi, 2022). Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional, dan daya saing organisasi di pasar. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu organisasi untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mengacu pada serangkaian nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi bagian dari identitas dan karakteristik unik suatu organisasi. Ini mencakup bagaimana orang berinteraksi, berkomunikasi, bekerja sama, dan memandang diri mereka sebagai bagian dari entitas organisasi (Damayanti, et, al., 2022). Budaya organisasi mencerminkan identitas kolektif dari organisasi tersebut dan memberikan landasan bagi keputusan, tindakan, dan interaksi sehari-hari di dalamnya. Budaya organisasi dapat mencakup nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, integritas, keadilan, keberagaman, atau orientasi pada hasil.

Budaya yang positif dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memuaskan, dan produktif. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk identitas perusahaan, menarik bakat-bakat yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, dan menciptakan reputasi yang positif di mata karyawan dan pemangku kepentingan eksternal (Mulyani, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada analisis data berupa angka dan statistik. Dalam konteks penelitian asosiatif, peneliti bertujuan untuk menemukan hubungan antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan manipulasi atau intervensi terhadap variabel tersebut. Metode penelitian ini memberikan gambaran yang obyektif tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah 32 karyawan yang diwawancarai di PT. Agro Buana Makmur Bandar Lampung. Sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan tersebut, yang diambil dari populasi yang telah ditentukan.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas untuk memastikan kualitas instrumen pengukuran yang digunakan, uji reliabilitas untuk mengukur tingkat keandalan instrumen, uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik tertentu, analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen, analisis koefisien determinasi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi menjelaskan variasi data, dan uji hipotesis untuk menguji kebenaran dari hipotesis penelitian yang diajukan. Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung (9,856) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,971), yang mengindikasikan bahwa perbedaan yang diamati antara efikasi diri dan kepuasan kerja tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara efikasi diri dan kepuasan kerja

ditolak, sementara hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kedua variabel tersebut diterima. Ini menggambarkan bahwa secara parsial, efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 atau 51,8% menunjukkan seberapa besar variasi dalam kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh efikasi diri. Artinya, sekitar 51,8% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri. Namun, sisa sekitar 48,2% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Ini menandakan bahwa meskipun efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang perlu dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi.

Dalam praktis, temuan ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk fokus pada pengembangan efikasi diri karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan dan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi, dan memuaskan. Meskipun demikian, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja agar strategi manajemen yang holistik dan efektif dapat diimplementasikan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel yaitu  $15,175 > 1,971$ , hal ini menunjukkan bahwa perbedaan yang diamati antara pelatihan dan kepuasan kerja tidak terjadi secara kebetulan. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima. Artinya, secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 atau 61,5% menunjukkan bahwa sekitar 61,5% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diberikan. Sisanya, sekitar 38,5%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung (15,175) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,971), yang menunjukkan bahwa perbedaan yang diamati antara pelatihan dan kepuasan kerja tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang

menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan dan kepuasan kerja ditolak, sementara hipotesis alternatif (H2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kedua variabel tersebut diterima. Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 atau 61,5% menunjukkan seberapa besar variasi dalam kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diberikan. Artinya, sekitar 61,5% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan. Namun, sisa sekitar 38,5% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan strategi organisasi.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pelatihan yang efektif sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja agar strategi manajemen yang komprehensif dan efektif dapat diimplementasikan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung (8,541) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,971), yang mengindikasikan bahwa perbedaan yang diamati antara budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara kedua variabel tersebut diterima. Ini menggambarkan bahwa secara parsial, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,416 atau 41,6% menunjukkan seberapa besar variasi dalam kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Artinya, sekitar 41,6% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat diatribusikan kepada variabel budaya organisasi. Namun, sisanya sekitar 58,4%

kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Ini menandakan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang perlu dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran yang penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Mempromosikan budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung dapat membantu meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja agar strategi manajemen yang holistik dan efektif dapat diimplementasikan.

### **Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu  $72,381 > 2,260$ , hal ini menunjukkan bahwa perbedaan yang diamati antara variabel-variabel tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_4$ ) diterima. Artinya, secara simultan, efikasi diri, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7%, menunjukkan bahwa kombinasi dari efikasi diri ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dapat menjelaskan sekitar 49,7% variasi dalam kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Sisanya, sekitar 50,3%, mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung (72,381) lebih besar dari nilai F tabel (2,260), yang menunjukkan bahwa perbedaan yang diamati antara variabel-variabel tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan antara efikasi diri, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa ada pengaruh simultan antara ketiga variabel tersebut diterima. Ini mengindikasikan bahwa secara simultan, efikasi diri, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7% menunjukkan bahwa kombinasi dari efikasi diri ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dapat menjelaskan sekitar 49,7% variasi dalam kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Artinya, sekitar

49,7% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel-variabel tersebut. Namun, sisa sekitar 50,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini. Ini menandakan bahwa meskipun efikasi diri, pelatihan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama, masih ada faktor-faktor lain yang juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang perlu dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi organisasi.

Dari hasil ini, dapat diartikan bahwa efikasi diri, pelatihan, dan budaya organisasi memainkan peran yang penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan secara simultan. Strategi manajemen yang baik dan efektif harus memperhatikan ketiga variabel tersebut untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal. Meskipun demikian, penting juga untuk terus memperbaiki dan memantau faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja agar strategi manajemen yang komprehensif dapat diimplementasikan dengan sukses.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, pelatihan, dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap variabel memiliki pengaruh yang penting terhadap tingkat kepuasan kerja secara parsial, dan secara bersama-sama, ketiganya juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif harus memperhatikan dan mempromosikan pengembangan efikasi diri, pelatihan yang tepat, dan pembentukan budaya organisasi yang positif untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Meskipun variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kepuasan kerja karyawan, masih ada faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja yang perlu dipertimbangkan dalam strategi manajemen yang holistik. Meskipun begitu, temuan ini memberikan pandangan yang penting bagi organisasi untuk fokus pada pengembangan karyawan dalam aspek efikasi diri dan pelatihan yang relevan, sambil memperkuat budaya organisasi yang mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, motivatif, dan memuaskan. Dengan demikian, integrasi efektif dari ketiga variabel tersebut dapat menjadi landasan bagi upaya meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi melalui peningkatan kepuasan

kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 191-200.
- Dewi, S. C. S. (2022). Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat*, 1(2), 102-108.
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16-30.
- Fung, B. K., Neolaka, A., & Sihotang, H. (2020). Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi pada spk sd dan smp di kecamatan kalideres dan cengkareng provinsi Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 154-172.
- Hermawan, A., Muhammadi, A. M., & Gozali, A. F. (2023). Optimasi Peningkatan Engagement Guru Melalui Penguatan Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(10), 2104-2117.
- Mulyani, H. T. S. (2021). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pt Xinyue Elektronika Teknologi). *Indonesian Journal Of accounting and business*, 2(2), 85-98.
- Samudi, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri, Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten Pendeglang Banten. *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesian Journal Of Islamic Studies*, 10(1).
- Sarira, B. M. K., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2023). PENGARUH EFIKASI DIRI, BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MINAHASA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 927-937.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185-199.
- Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468-486.
- Somak, S. I., Hendri, M. I., Harsasi, M., & Maharani, A. (2023). Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Komitmen Organisasional Dimoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Cu Pancur Kasih Di Kalimantan Barat. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(5), 1522-1545.
- Wiyono, D. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dalam Memediasi Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Yayasan Pendidikan Ariyanti). *Creative Research Management Journal*, 5(1), 13-27.
- Yumus, A. A. H. (2022). Pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja guru smkn 1 balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 98-105.