

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BRI KANTOR CABANG UTAMA KUPANG.

The Influence of Self Efficacy and Empowerment on Employee Job Satisfaction at BRI Kupang Main Branch Office.

Aldetha Bale Doto^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ni Putu Nursiani^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} *aldethabaledoto4@gmail.com*, ^{b)} *tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id*,

^{c)} *niputu.nursiani@staf.undana.ac.id*, ^{d)} *rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan pemberdayaan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Sampel pada penelitian ini adalah 54 orang karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Efikasi Diri dan Pemberdayaan berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini melalui uji parsial menyimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BRI KCU Kupang. Sementara itu, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri dan Pemberdayaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BRI KCU Kupang. Capaian skor tertinggi efikasi diri 744 dengan indikator past performance dan capaian skor terendah 712 dengan indikator emotional cues. Capaian skor tertinggi pemberdayaan 708 dengan indikator komunikasi dan capaian skor terendah 610 dengan indikator keinginan. Kemudian capaian skor tertinggi kepuasan kerja 747 dengan indikator kesempatan promosi dan capaian skor terendah 706 dengan indikator supervisi.

Kata kunci : Efikasi Diri, Pemberdayaan, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam upaya memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan sangat dibutuhkan, terutama SDM yang memiliki kompetensi, pengetahuan, kemampuan, produktifitas dan kinerja yang baik. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Mathis & Jackson (2006) bahwa SDM merupakan bagian dari rancangan sistem formal yang menghubungkan organisasi untuk memastikan penggunaan bakat serta potensi manusia secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan dari

organisasi. Keberadaan SDM dalam suatu organisasi memiliki peran untuk keberhasilan dari perencanaan atau target yang direncanakan.

Agar dapat mencapai tujuan yang optimal melalui SDM yang ada maka organisasi perlu melakukan berbagai kegiatan sebagai wujud pemberdayaan dan peningkatan kemampuan, kompetensi, pengetahuan serta kinerja SDM agar dapat memberi kontribusi yang baik melalui tugas dan tanggungjawab masing-masing SDM yang ada. Salah satu hal yang perlu diperhatikan manajemen organisasi dalam pemberdayaan dan pemanfaatan SDM sebagai upaya pemenuhan tujuan organisasi adalah kepuasan kerja dari SDM/karyawan, karena karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang cukup memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Siagian (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Hal tersebut nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi di mana mereka melaksanakan pekerjaan tersebut, atau sebagai reaksi terhadap pekerjaan, yang didasarkan pada perbandingan antara hasil nyata dan hasil yang diharapkan (Styawahyuni & Yuniari, 2014). Kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dialami oleh karyawan terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Samiun et al (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam menentukan sikap karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Sebagai efek lanjutan dari situasi tersebut lambat laun akan memengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Indrawati (2012) bahwa kepuasan kerja karyawan bagi organisasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah karyawan, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup. Kartika et al (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan, pemberdayaan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Pemberdayaan dapat meningkatkan potensi kerja karyawan dan membantu tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Karyawan yang diberdayakan memiliki empat karakteristik umum yakni: mempunyai rasa Self-determination, meaning, competence, dan impac (Kumar & Corresponding, 2011).

Pemberdayaan dilakukan agar meningkatkan kemampuan karyawan jika, kemampuan karyawan dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga kepuasan kerja bisa dicapai. Pada hakekatnya, pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh organisasi karena pemberdayaan sebagai suatu proses menjadikan karyawan untuk menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan dalam menyelesaikan tugas serta masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggungjawabnya (Wibowo, 2012). Dalam perspektif organisasi,

pemberdayaan adalah proses dan usaha untuk lebih mengembangkan potensi diri melalui pendidikan, pelatihan, magang dan kursus.

Selain pemberdayaan, Wilson (2012) menjelaskan bahwa dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dipengaruhi oleh efikasi diri sehingga dapat dikatakan bahwa perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan itu memberi kepuasan bagi karyawan. Efikasi diri memberikan kontribusi yang besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang meliputi bagaimana mereka merumuskan tujuan, memperjuangkan target yang diharapkan, tugas dan tanggungjawab, serta memampukan karyawan dalam mengatasi masalah serta kegagalan yang dialami, karena efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya. Jika karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka pekerjaan apapun dapat selesai dikerjakannya secara tepat waktu (Putri & Wibawa, 2016).

Kepuasan kerja, pemberdayaan dan efikasi diri merupakan hal-hal yang saling berhubungan dalam proses pemanfaatan SDM untuk memenuhi tujuan organisasi. Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai hasil tertentu. Efikasi diri merupakan bagian yang menghubungkan karyawan dan perusahaan dengan penilaian dari keberhasilan yang sudah dicapai sehingga karyawan dapat menilai seberapa puas mereka terhadap apa yang telah dikerjakan. Penerapan efikasi diri menjadi salah satu faktor penting dalam keberlangsungan kerja sama yang dilakukan antara karyawan dengan perusahaan, kepuasan serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

Upaya dalam menciptakan pemenuhan tujuan organisasi yang maksimal melibatkan efikasi diri dan pemberdayaan yang dilakukan perusahaan. Efikasi diri memengaruhi sebesar apa usaha yang akan dilakukan seseorang, dan berapa lama seseorang akan bertahan saat menghadapi rintangan atau pengalaman yang negatif. Semakin kuat persepsi efikasi diri individu maka semakin kuat dan tahan lama juga usaha yang dilakukannya. Dalam menghadapi kesulitan, individu yang meragukan kemampuan akan mengurangi usaha dan menyerah, sementara individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan berjuang untuk menyelesaikan masalah yang ada. Melalui efikasi diri dan pemberdayaan akan menciptakan situasi kerja secara struktural kemudian bisa meningkatkan perasaan pekerja tentang kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan dan kepuasan kerja (Purnama & Manuati, 2015).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank milik pemerintah dan menjadi bank terbesar di Indonesia. Seluruh kantor cabang Bank BRI memiliki peran dan fungsi yang berbeda dalam sistem kerja, target maupun strateginya namun, keberhasilan suatu tujuan organisasi juga ditentukan lewat kerja karyawan. Dalam hal ini setiap karyawan Bank BRI tidak terlepas dari resiko stress karena Bank BRI memiliki banyak nasabah selain itu menanggung kerugian di bagian kredit jika ada minus.

Penerapan efikasi diri dibutuhkan dalam masing-masing individu yang bekerja di Bank BRI Cabang Kupang agar karyawan dapat menghadapi rintangan dan tuntutan pekerjaan yang

ada melalui efikasi diri. Adanya target-target pencapaian yang terjadi setiap hari, Bank biasanya akan melakukan briefieng. Briefing dilakukan pagi hari agar bisa menumbuhkan kesadaran dan kebersamaan seluruh anggota tim yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, efektif dan efisien. Selain itu dilakukannya briefing di pagi hari menumbuhkan rasa percaya diri karyawan sebelum memulai segala pekerjaan yang ada dan menjadi berani untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang ada. Pimpinan Bank BRI Cabang Kupang memberikan arahan terkait dengan agenda-agenda yang dilakukan pada setiap harinya. Para karyawan diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas seperti, harus tercapainya target yang telah ditetapkan.

Namun pada kenyataannya ada berbagai permasalahan yang timbul seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari pimpinan sehingga tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian dan waktu yang tersedia sehingga membuat karyawan kewalahan dalam menangani pekerjaan tersebut. Selain itu ketika tutup buku bulanan karyawan dituntut harus menyelesaikan laporan pekerjaan selama satu bulan sehingga tutup buku bulanan ini mengakibatkan karyawan harus lembur untuk menyelesaikan laporan, sedangkan karyawan harus bekerja secara normal dan professional pada esok harinya.

Karyawan dituntut dengan hal-hal baru yang berkaitan dengan pelayanan nasabah dan mengembangkan sistem pelayanan yang lebih baik lagi seiring dengan perkembangan yang ada. Kemudian diharuskan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kinerja, keterampilan yang dibutuhkan dan dapat diaplikasikan dalam menjalankan pekerjaan agar menjadi penggerak perusahaan yang handal. Disamping itu pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan berdasarkan deadline pekerjaan yang ditentukan secara cepat (diburu deadline), pekerjaan yang monoton maka dari itu potensi efikasi diri sangat diperlukan setiap individu/karyawan. Karena efikasi diri dalam individu membantu karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dan dapat menangani setiap kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Bank merupakan organisasi yang menuntut perubahan sesuai kebutuhan pasar dengan segera maka pimpinan juga dituntut melakukan proses pemberdayaan dengan melihat perkembangan pasar agar pemberdayaan tidak sia-sia. Melalui peran pimpinan, peningkatan pemberdayaan diperlukan agar karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk menerima pendelegasian wewenang dan memperoleh kepercayaan penuh dari pimpinan. Setelah proses pemberdayaan ditentukan dalam jangka waktu tertentu, selanjutnya pimpinan perlu melihat dan menganalisis apakah pemberdayaan tersebut berhasil meningkatkan kinerja dan menjadi motivasi bagi seseorang agar bekerja semaksimal mungkin, seteliti mungkin dan memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins & Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (Handoko T, 2001)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang meliputi perasaan senang atau tidak senang, mencintai atau tidak mencintai hal-hal yang menjadi pekerjaan dan segala sesuatu yang dirasakan pada lingkungan kerjanya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya:

1. Sifat pekerjaan
 - a. Kesempatan untuk belajar
 - b. Tanggungjawab
2. Gaji
 - a. Sistem penggajian
 - b. Keadilan penggajian
3. Kesempatan promosi
 - a. Peluang mendapatkan promosi
 - b. Keadilan untuk mendapatkan promosi
4. Supervisi
 - a. Pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan
 - b. Pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan
5. Rekan kerja
 - a. Dukungan antar rekan kerja
 - b. Kelompok kerja

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan (Baron & Donn, 2003). Perlu adanya pengenalan diri yang lebih baik agar tidak salah dalam mengambil kesimpulan tentang kemampuan diri oleh karena itu pemahaman terhadap diri sendiri sangat dibutuhkan.

Priyoto (2014) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berhasil. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri.

Berdasarkan pemaparan defenisi efikasi diri oleh para ahli di atas dapat, disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya serta tindakan yang dilakukan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya, untuk mencapai hasil yang maksimal.

Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenburg (2011) terdapat 4 indikator efikasi diri meliputi:

1. *Past performance* (pengalaman akan kesuksesan)
 - a. Tugas yang menantang
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
2. *Vicarious experience* (pengalaman individu lain)
 - a. Kesuksesan rekan kerja
 - b. Kesuksesan perusahaan
3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal)
 - a. Hubungan atasan dengan karyawan
 - b. Hubungan antar karyawan
4. *Emotional cues* (keadaan fisiologis)
 - a. Keyakinan individu akan kemampuannya dalam mencapai tujuan.
 - b. Perasaan yang berlebihan (baik perasaan positif maupun perasaan negatif) terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Pemberdayaan

Pemberdayaan dalam perspektif organisasi adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk berbagai kekuasaan dan pengambilan keputusan karyawan yang diberdayakan, akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka, diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Hechanova et al., 2006). Pemberdayaan bisa dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi, wewenang, kepercayaan dan tanggungjawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan peningkatan kinerja sebagai mana yang diharapkan. Jika suatu perusahaan melakukan pemberdayaan terhadap para karyawannya penting untuk memantau perkembangannya dan menilai hasilnya karena penilaian merupakan evaluasi terhadap kinerja, juga mempertimbangkan sasaran dan standar-standar sudah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati.

Luthans (2006) mendefinisikan pemberdayaan sebagai suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan mengembangkan pengetahuan, kemampuan serta motivasi mereka, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan penuh tanggungjawab demi kepentingan organisasi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk

menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya (Wibowo, 2007).

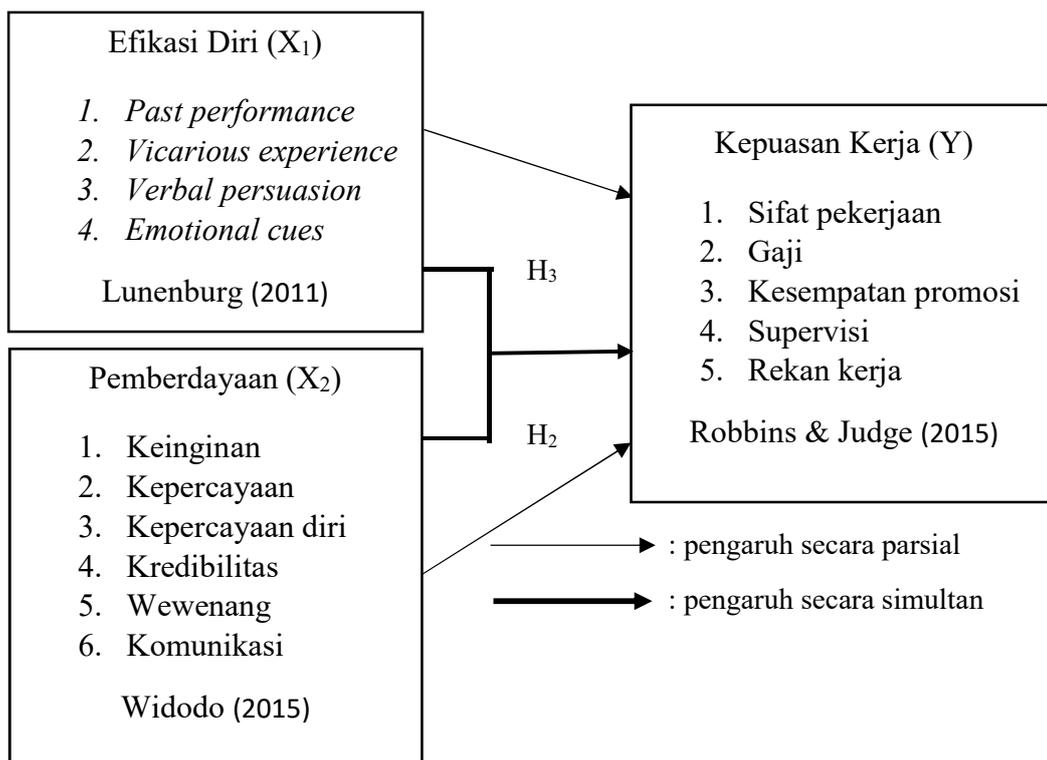
Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan proses menjadikan orang menjadi lebih berdaya dan berkemampuan melalui pengembangan kompetensi, wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Pemberdayaan

Widodo (2015) menyebut indikator dari pemberdayaan karyawan, meliputi:

1. Keinginan
2. Kepercayaan
3. Kepercayaan diri
4. Kredibilitas
5. Wewenang
6. Komunikasi

Gambar 1.1
Kerangka Berpikir



H₁ : Diduga efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang.

H₂ : Diduga pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang.

H₃ : Diduga efikasi diri dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian survey. Penelitian digolongkan dalam penelitian asosiatif karena dalam penelitian survey, informasi yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis asosiatif.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang yang berjumlah 118 orang, dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan secara langsung dari responden yaitu berupa angket atau kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang.

Uji Instrumen

Tabel 1.1
Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Efikasi diri	1	0,440	> 0,263	Valid
	2	0,750	> 0,263	Valid
	3	0,785	> 0,263	Valid
	4	0,881	> 0,263	Valid
	5	0,696	> 0,263	Valid
	6	0,741	> 0,263	Valid
	7	0,778	> 0,263	Valid
	8	0,821	> 0,263	Valid
	9	0,855	> 0,263	Valid
	10	0,781	> 0,263	Valid
	11	0,640	> 0,263	Valid
	12	0,652	> 0,263	Valid
	1	0,765	> 0,263	Valid
	2	0,823	> 0,263	Valid
	3	0,805	> 0,263	Valid
	4	0,563	> 0,263	Valid
	5	0,765	> 0,263	Valid
	6	0,782	> 0,263	Valid
	7	0,776	> 0,263	Valid
	8	0,727	> 0,263	Valid
	9	0,798	> 0,263	Valid
	10	0,768	> 0,263	Valid
	11	0,800	> 0,263	Valid

Pemberdayaan	12	0,772	> 0,263	Valid
	13	0,781	> 0,263	Valid
	14	0,848	> 0,263	Valid
	15	0,751	> 0,263	Valid
	16	0,709	> 0,263	Valid
	17	0,747	> 0,263	Valid
Kepuasan Kerja	18	0,737	>0,263	Valid
	1	0,559	>0,263	Valid
	2	0,627	>0,263	Valid
	3	0,734	>0,263	Valid
	4	0,665	>0,263	Valid
	5	0,703	>0,263	Valid
	6	0,772	>0,263	Valid
	7	0,755	>0,263	Valid
	8	0,714	>0,263	Valid
	9	0,775	>0,263	Valid
	10	0,824	>0,263	Valid
	11	0,754	>0,263	Valid
	12	0,748	>0,263	Valid
	13	0,853	>0,263	Valid
	14	0,848	>0,263	Valid
15	0,788	>0,263	Valid	

Disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,263. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen kepuasan kerja dan variabel efikasi diri dan pemberdayaan dinyatakan valid.

Tabel 1.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X1	0,901	$\geq 0,60$	Reliabel
X2	0,953	$\geq 0,60$	Reliabel
Y	0,938	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki cronbach's alpha yang besar dengan nilai diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.921	7.055		3.532	.001		
Efikasi Diri	.246	.190	.334	2.124	.001	.463	2.161
Pemberdayaan	.580	.107	.759	5.431	.000	.463	2.161

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 24.921 + 0.246X_1 + 0.580X_2$$

Tabel 1.4
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.921	7.055		3.532	.001		
	efikasi diri	.246	.190	.334	2.124	.001	.463	2.161
	pemberdayaan	.580	.107	.759	5.431	.000	.463	2.161

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah (2022)

Tabel 1.5
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268.050	2	634.025	29.849	.000 ^b
	Residual	1083.284	51	21.241		
	Total	2351.333	53			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), pemberdayaan, efikasi diri

Sumber: Data primer diolah (2022)

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh bukti bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI KCU Kupang. Hal ini berarti karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung akan mengerjakan tugas tertentu sekalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena dianggap sebagai ancaman bagi mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel efikasi diri (past performance, vicarious experience, verbal persuasion dan emotional cues) yang diukur dalam penelitian ini sebagai variabel independen mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja) sebagai variabel dependen

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh bukti bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI KCU Kupang. Hal

ini berarti dengan dilakukannya pemberdayaan bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI KCU Kupang. Hasil ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel pemberdayaan (keinginan, kepercayaan, kepercayaan diri, kredibilitas, wewenang, dan komunikasi) yang diukur dalam penelitian ini sebagai variabel independen mampu mempengaruhi kepuasan kerja (sifat pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja sebagai variabel dependen).

Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, variabel Y (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh variabel efikasi diri (X1), pemberdayaan (X2), sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu pelatihan, produktivitas kerja dan motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan pemberdayaan yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri dan pemberdayaan yang tinggi akan berdampak baik pada kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Efikasi diri, pemberdayaan dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI KCU Kupang.
3. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI KCU Kupang.
4. Efikasi diri, dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BRI KCU Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel efikasi diri, pemberdayaan, dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang
Diharapkan manajemen Bank BRI Kantor Cabang Utama Kupang tetap mempertahankan dan memperhatikan tingkat efikasi diri dan pemberdayaan karena terbukti memengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh efikasi diri dan pemberdayaan serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, produktivitas kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control* (Fifth Printing 2002). W.H Freeman & Company.
- Baron, A. R., & Donn, B. (2003). *Psikologi Sosial*. Erlangga.
- Handoko T, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 72–78. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x>
- Indrawati, A. D. (2012). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6 (1), Pp: 21-34.
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA, 16.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>
- Kumar, C., & Corresponding, S. (2011). Employee Empowerment : A Strategy towards Workplace Commitment. 3(11), 46–55.
- Lunenburg, Fred. C. (2011). Self-efficacy theory: Implications for the occupational health nurse. *AAOHN Journal*, 39(12), 552–557. <https://doi.org/10.1177/216507999103901202>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Recource (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. salemba empat.
- Priyoto. (2014). *Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan*. Nuha Medika.

- Purnama, & Manuati. (2015). Self Efficacy Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Putri, P., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 247297.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. salemba empat.
- Samiun, B., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. H. (2017). PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASANKERJAKARYAWAN Bariya. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 10(1), 62–76.
- Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-2)*. PT Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3)*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-5)*. Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.