
**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
MANHATTAN HOTEL JAKARTA**

***Elsay Julie Prastica*⁽¹⁾, *Parlagutan Silitonga*⁽²⁾**

(1) Program Studi Manajemen STIE Pariwisata Internasional

(2) Program Studi Manajemen STIE Pariwisata Internasional

e-mail: elsayjulieprastica@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received:

29 Januari 2022

Accepted:

30 April 2022

Available online:

30 April 2022

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of self efficacy and compensation on employee performance, with job satisfaction as mediating variable. This study uses quantitative method with sampling technique that is non-probability sampling with purposive sampling type. The data uses primary data from the results of survey conducted in May – June 2022 to Manhattan Hotel Jakarta employees as many as 100 employees as respondents. Data analysis using path analysis method with help of SmartPLS 3.0 software. The results of the study showed that self efficacy has a positive and significant effect on employee performance, but hasn't positive and insignificant effect on job satisfaction. Compensation only has a significant effect on employee performance, but has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction isn't able to mediate self efficacy with employee performance, but is able to mediate compensation positively and significantly with employee performance.

Keywords : Compensation; Employee Performance; Job Satisfaction; Self Efficacy.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dari hasil survey yang dilakukan pada bulan Mei – Juni 2022 terhadap karyawan Manhattan Hotel Jakarta sebanyak 100 karyawan sebagai responden. Analisis data menggunakan metode *path* analisis dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi efikasi diri dengan kinerja karyawan, namun mampu memediasi kompensasi secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Efikasi Diri; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti bertujuan mencapai kesuksesan dan mendapatkan keuntungan. Namun, kesuksesan suatu perusahaan ini tak selalu dapat dinilai dengan tolak ukur besaran profit yang didapat oleh perusahaan tersebut. Alih-alih ada komponen lain yang juga tak kalah penting salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena SDM adalah sektor sentral yang superior dalam mencapai target perusahaan. Dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, membuat kualitas SDM bisa menjalankan perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini telah disampaikan oleh Hanggraeni (2012), dimana manusia sebagai sumber daya dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga terkoordinasi dengan baik dan dapat mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Jika sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan baik, keberhasilan organisasi dalam mencapai rencana strategisnya akan sulit dicapai.

Semenjak mewabahnya *corona virus*, kondisi saat ini membuat persaingan global semakin kritis. Sehingga membuat setiap perusahaan harus memilah SDM yang unggul, karena kemajuan sebuah perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan masalah yang krusial karena kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Hanggraeni (2012), walaupun dunia kerja saat ini sudah mulai diotomatisasi yang artinya beberapa pekerjaan yang dulunya dilakukan oleh manusia kini telah digantikan oleh mesin, akan tetapi peran manusia dalam organisasi tidak dapat tergantikan. Sebesar apapun kehebatan mesin, manusia selalu unggul karena manusia tidak hanya memiliki kapasitas intelektual tetapi juga kapasitas emosional.

Tak terkecuali dengan Manhattan Hotel Jakarta yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang akomodasi perhotelan. Dalam menunjang sebuah operasional hotel, karyawan merupakan unsur terpenting agar operasional hotel dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengevaluasi *self efficacy* setiap karyawannya serta memberikan kompensasi yang sepadan demi mendukung kepuasan kerja setiap karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat seperti dengan apa yang diharapkan.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menunjukkan kinerja tertentu yang dapat mempengaruhi hidupnya (Bandura et al., 1997). *Self efficacy* menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Keyakinan formatif tentang efikasi diri dibangun melalui empat proses utama, yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi (Kristiyani, 2016). *Self efficacy* merupakan penilaian diri sendiri yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, dan kemampuan akan setiap tindakan yang sanggup atau tidaknya harus dilakukan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Murtiningsih et al. (2017), menyatakan bahwa, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014). Kompensasi merupakan bentuk upah kerja yang diperoleh karyawan dari hasil kerjanya berdasarkan beban kerja atau tugas yang diterima. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ramadhani & Lestariningsih (2020), menyatakan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diciptakan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal di luar dirinya (*eksternal*), tentang kondisi pekerjaan, hasil pekerjaan, dan pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2016). Kepuasan kerja karyawan adalah nilai ukur dari tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan, serta hasil yang mereka capai dan perasaan suka terhadap profesi yang dilakukannya. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Heryenzus & Laia (2018), menyatakan bahwa, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja atau *performance*, dapat dipahami sebagai prestasi kerja atau pelaksana pekerjaan atau hasil dari melakukan suatu pekerjaan tersebut. Kinerja atau unjuk kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, selama jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan pekerjaan dan perilaku juga tindakannya (Suwatno & Priansa, 2018). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dihasilkan karyawan

dari pencapaiannya berdasarkan kriteria tertentu yang diberlakukan suatu perusahaan. Menurut penelitian terdahulu oleh Murtiningsih et al. (2017), menyatakan bahwa, mempertahankan kinerja karyawan sangatlah penting karena berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan telah masuk dalam kategori tinggi.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja sebagai peran mediasi di Manhattan Hotel Jakarta. Kepuasan kerja merupakan suatu pertimbangan karyawan suatu perusahaan untuk terus melanjutkan pekerjaannya ataupun tidak.

TINJAUAN TEORI

Self Efficacy / Efikasi Diri

Menurut Kristiyani (2016), *self efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menunjukkan kinerja tertentu yang dapat mempengaruhi hidupnya. *Self efficacy* menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Keyakinan formatif tentang efikasi diri dibangun melalui empat proses utama, yaitu proses kognitif, proses motivasi, proses afektif, dan proses seleksi. Bandura et al. (1997), *self efficacy* tidak terkait dengan jumlah keterampilan yang dimiliki seseorang, tetapi dengan apa yang seseorang yakini, dapat dilakukan, dan dengan apa yang dimilikinya dalam berbagai keadaan. Persepsi efikasi diri bukanlah ukuran keterampilan seseorang, melainkan keyakinan pada apa yang dapat dilakukan seseorang dalam berbagai kondisi selain keterampilan yang dimilikinya. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan rencana tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu.

Menurut Fitriyah et al. (2019), *self efficacy* dapat terbentuk pada diri seseorang dengan mempelajari dan mengembangkan empat sumber informasi, yaitu pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), permodelan sosial (*social modeling*), persuasi sosial (*social persuasion*), serta kondisi fisik dan emosional (*physiological and emotional states*). Sejumlah faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu budaya, jenis kelamin, sifat dari tugas yang dihadapi, motivasi ekstrinsik / insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan dan informasi tentang *skill* mereka sendiri. Bandura et al. (1997), indikator kepercayaan efikasi yang memiliki implikasi kinerja yang penting, yaitu berkaitan dengan tingkat kesulitan atau beban tugas yang diberikan (*level / magnitude*), berkaitan dengan tingkat keyakinan individu dengan kemampuannya berdasarkan pengalaman yang mendukung ataupun tidak mendukung (*strength*), berkaitan dengan rasa percaya diri akan kemampuan untuk melakukan tugas dalam aktivitas dan kondisi yang berbeda (*generality*).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, selanjutnya dapat dilihat hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja. Muis et al. (2018), *self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Parasara & Surya (2016), menerangkan bahwa adanya pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dan yakin akan berhasil pada setiap tugas yang dikerjakannya dan akan lebih berprestasi sementara itu, karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung mudah putus asa dalam melakukan tugasnya karena tingkat keyakinan diri yang rendah.

Tidak hanya terhadap kepuasan kerja, namun dapat dilihat juga bagaimana hubungan *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Muis et al. (2018), *self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Hal ini didukung oleh penelitian Ramadhani & Lestariningsih (2020), yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang mengindikasikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan akan semakin tinggi sehingga kinerja mereka juga akan semakin tinggi. Bandura et al. (1997), mengatakan bahwa individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, arah yang jelas, emosi yang terkontrol serta kemampuannya untuk memberikan kinerja atas kegiatan atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga tinggi. Indrawati (2014), *self efficacy* sangatlah besar pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Untuk itu perlulah dibentuk *self efficacy* yang tinggi, yaitu dengan cara pihak manajemen menerapkan sistem penilaian terhadap hasil

kerja individu artinya jika dalam melakukan pekerjaan diselesaikan oleh suatu tim maka penilaian tidak hanya diberikan kepada tim tersebut melainkan juga kepada individu yang berada pada tim tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Murtiningsih et al. (2017), menerangkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi efikasi diri dengan kinerja karyawan. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kinerja karyawan akan semakin baik. Serta penelitian milik Sembiring (2022), menerangkan bahwa hal ini berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan penjelasan yang terkait hubungan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dapat diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

H_2 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Ada pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suwatno & Priansa (2018), kompensasi memiliki arti yang luas, selain mencakup upah dan gaji, juga dapat berupa fasilitas perumahan, kendaraan, seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan makan dan hal lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung dapat diterima oleh karyawan secara tetap.

Sinambela (2016), ada tiga bentuk kompensasi, yang pertama yaitu kompensasi langsung adalah imbalan atau penghargaan yang dikenal sebagai upah atau gaji yang dibayarkan secara teratur menurut tenggang waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Kedua yaitu kompensasi tidak langsung adalah pemberian sebagian keuntungan atau manfaat kepada pekerja di samping gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Ketiga yaitu Insentif adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi dan tidak bersifat permanen atau sepanjang waktu. Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibedakan menjadi dua kelompok besar, yaitu remunerasi berupa kompensasi finansial (gaji) dan kompensasi *nonfinansial* (bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri). Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya meliputi kompensasi finansial langsung, terdiri dari pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi, dan kompensasi finansial tidak langsung, yang diberikan dalam bentuk tunjangan, termasuk semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti jaminan kerja (Jamsostek), tunjangan sosial, pembayaran biaya sakit (pengobatan) dan cuti.

Desseler (2015), komponen utama kompensasi, yaitu pembayaran finansial langsung (*direct financial payments*) berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kemudian ada pembayaran finansial tidak langsung (*indirect financial payments*) berupa asuransi dan liburan. Supriyatno (2013), kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting, antara lain alokasi sumber daya manusia yang efisien, penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif, serta peningkatan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem kompensasi dapat membantu menstabilkan organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Suwatno & Priansa (2018), kompensasi memiliki tujuan, yaitu untuk menghargai kinerja, memastikan pemerataan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang berkualitas, mengendalikan biaya dan mematuhi peraturan yang berlaku. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sistem kompensasi diantaranya yaitu produktivitas, kemampuan dan kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Supriyatno (2013), bentuk-bentuk indikator kompensasi antara lain gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif.

Menyambung dari penjelasan diatas, selanjutnya dapat dilihat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Ramadhani & Lestariningsih (2020), karyawan yang menikmati kompensasi pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Hal ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surono & Rozak (2017), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika kompensasi yang diberikan sesuai (atau bahkan lebih) dengan jumlah pekerjaan yang ditanggungnya. Kepuasan karyawan yang disebabkan oleh gajinya yang tinggi dan masih ditambah dengan tunjangan maupun bonus, maka akan meningkatkan kinerjanya

Tidak hanya terhadap kepuasan kerja, namun dapat dilihat juga bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif (Budiono et al., 2020; Ramadhani & Lestariningsih, 2020). Kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping faktor lainnya yang dicapai. Kompensasi yang tinggi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat tergantung pada kompensasi yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung. Surono & Rozak (2017), kepuasan kerja merupakan variabel mediasi total atau *full mediation* terhadap kompensasi dan kinerja. Karyawan yang mendapatkan *direct payment financial, indirect payment and non financial reward*, telah merasakan kepuasan kerjanya sehingga akan meningkatkan kinerja individu. Handoko et al. (2021), apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil, maka karyawan akan merasa puas dan dapat bekerja lebih produktif serta meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang terkait hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dapat diusulkan hipotesis sebagai berikut :

H_4 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H_5 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H_6 : Ada pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan fenomena yang harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi. Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, berkomitmen pada organisasi dan terlibat dalam pekerjaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dengan produktivitas karyawan yang rendah, tingkat *turnover* yang tinggi, dan komitmen organisasi yang rendah (Sinambela & Sinambela, 2019). Menurut Sinambela (2016), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diciptakan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh hal-hal di luar dirinya (*eksternal*), tentang kondisi pekerjaan, hasil pekerjaan, dan pekerjaan itu sendiri. Ketika seorang karyawan bergabung dengan sebuah organisasi, mereka membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menjadi satu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kecocokan antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang dihasilkan oleh pekerjaan tersebut.

Sinambela (2016), enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor keuangan, kualitas pengawasan dan faktor hubungan antar karyawan. Busro (2018), dalam bekerja, banyak faktor atau indikator yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang mungkin merasa puas dengan satu item pekerjaan, tetapi tidak puas dengan yang lain. Faktor atau indikator kepuasan kerja antara lain jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah/tunjangan, promosi/karier, supervisi/pengawasan, rekan kerja/kerja sama, keadilan, dan hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Menyambung dari berbagai teori diatas, selanjutnya dapat dilihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (P. L. Sinambela & Sinambela, 2019). Pernyataan tersebut ada

kaitannya dengan penelitian Surono & Rozak (2017), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya bahwa karyawan memang harus terjamin kepuasannya, sehingga kinerjanya meningkat. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika memperoleh kepuasan kerja (puas terhadap pekerjaan itu sendiri, puas terhadap kesesuaian kemampuan dan harapan, kemudahan dan kesulitan selalu ada solusi, merasa dibutuhkan keberadaannya, puas terhadap gaji, puas terhadap atasan, puas terhadap kelompok kerja dan puas terhadap lingkungan kerja). Jika kepuasan kerjanya tidak terpenuhi, maka kinerjanya bisa menurun. Indrawati (2014), kepuasan kerja dalam suatu perusahaan menjadi kunci dalam meraih kinerja yang baik. Perusahaan akan sulit meraih kinerja yang baik jika mengesampingkan kepuasan kerja karyawannya. Untuk itu diperlukan adanya pembentukan kepuasan kerja dengan mencukupi semua kebutuhan dari para karyawannya, selain itu juga perlu dikaji ulang mengenai kepemimpinan yang ada.

Berdasarkan penjelasan yang terkait antara hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat ditarik hipotesis yaitu :

H_7 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

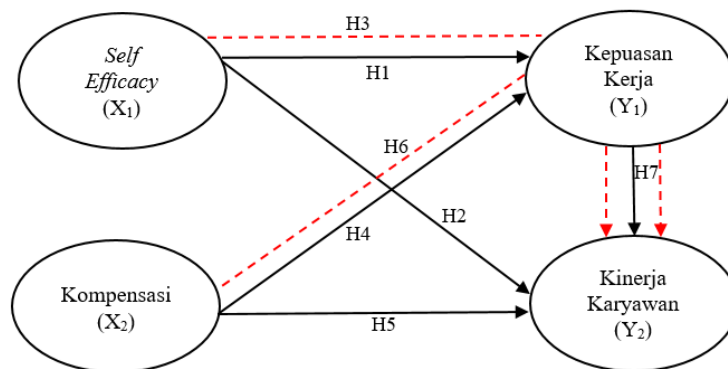
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja (*performance*) yang dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif oleh seseorang selama periode waktu tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Kinerja adalah hasil kerja yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja yang telah melakukan upaya sungguh-sungguh dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, meliputi kuantitas *output* (semakin banyak semakin baik), kualitas *output* (semakin tinggi kualitasnya semakin baik), lamanya waktu yang dibutuhkan (semakin singkat waktu pemrosesan, kinerja semakin baik), kehadiran di tempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik), dan sikap kooperatif dalam organisasi (semakin banyak dapat bekerja sama, semakin baik). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai tujuannya dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan menghadapi masalah dalam waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018).

Wirawan (2012), kinerja karyawan merupakan hasil gabungan dari beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan di dalam organisasi, faktor lingkungan di luar organisasi dan faktor di dalam diri karyawan. Busro (2018), terdapat ukuran indikator dan dimensi kinerja karyawan yaitu hasil kerja (kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas), perilaku kerja (disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian) dan sifat pribadi (kejujuran dan kreativitas).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka dapat dikembangkan kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual
 Sumber : Diolah peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilakukan antara April – Juni 2022 di Manhattan Hotel Jakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data asli yang diperoleh dari hasil survey dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu karyawan Manhattan Hotel Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa *google form* yang dibagikan kepada responden. Sebagai hasil, peneliti mengambil 100 sampel dari populasi.

Pengukuran Data

Model pengukuran yang digunakan adalah *Likert Summated Rating (LSR)* berskala 7 (tujuh), dengan kategori jawaban yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) agak tidak setuju, (4) netral, (5) agak setuju, (6) setuju, (7) sangat setuju. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* yang merujuk pada Bandura et al. (1997) dengan 3 pernyataan. Kemudian Kompensasi yang merujuk pada Supriyatno (2013) dengan 4 pernyataan. Untuk variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang mengacu kepada Busro (2018) dengan 7 pernyataan. Kemudian Kinerja Karyawan yang mengacu kepada Busro (2018) dengan 8 pernyataan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* yang berjumlah 125 responden, dimana 25 responden digunakan sebagai sampel dan 100 responden digunakan sebagai populasi penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan pengujian hipotesis meliputi *path analysis*, evaluasi pengukuran model dan pemodelan struktural, serta pengaruh langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, yang diukur dengan *software* yaitu *SmartPLS* versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No.	Unit	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Gender	Laki-Laki	81	81%
		Perempuan	19	19%
2.	Usia	< 20 Tahun	3	3%
		21 – 30 Tahun	63	63%

		31 – 40 Tahun	25	25%	
		> 40 Tahun	9	9%	
3.	Lama Bekerja	< 2 Tahun	37	37%	
		3 – 5 Tahun	38	38%	
		> 5 Tahun	25	25%	
		<i>Front Office</i>	12	12%	
		<i>Housekeeping</i>	23	23%	
4.	Divisi	<i>Food and Beverage</i>	18	18%	
		<i>Engineering</i>	3	3%	
		Personalia	1	1%	
		<i>Security</i>	17	17%	
		<i>Sales & Marketing</i>	6	6%	
		<i>Accounting</i>	7	7%	
		<i>Purchasing</i>	1	1%	
		Lainnya	12	12%	
		Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer (diolah peneliti, 2022)

Pada tabel 1 diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini ada 100 orang, dimana karyawan yang menjadi responden umumnya adalah laki-laki sebanyak 81 karyawan (81%) dan perempuan 19 karyawan (19%). Karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan didalam sebuah operasional hotel seperti Manhattan Hotel Jakarta sangat diperlukan ketelitian, kecepatan, dan stamina disaat semua hal yang dilakukan harus sesuai target perharinya agar tidak mengecewakan tamu seperti proses *making bed* dan *tidy up room* untuk *room boy* pada divisi *housekeeping*, *clear up* restoran untuk *waiter* pada divisi *food and beverage*, *handle luggage* untuk *bellboy* pada divisi *front office*, menjaga keamanan area hotel untuk divisi *security*, dan perawatan sarana serta prasarana hotel untuk divisi *engineering*. Sedangkan karyawan perempuan lebih diutamakan untuk dibagian *office/back office* dimana ketekunan dan *personal selling* sangat dibutuhkan seperti operator pada divisi *front office*, *room service* pada divisi *food and beverage*, *sales*, *personalia* dan *admin*. Sedangkan untuk rentan usia didominasi oleh karyawan yang berumur 21 – 30 tahun sebanyak 63 karyawan (63%), lama bekerja didominasi selama 3 – 5 tahun sebanyak 38 karyawan (38%), dan divisi yang mendominasi adalah divisi *housekeeping* sebanyak 23 karyawan (23%).

Evaluasi Outer Model

Validitas Konvergen

Validitas ditentukan dengan melihat nilai *Loading Factor* (LF). Pada tahap penelitian ini nilai LF 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup (Chin, 1998), dan menurut Hair *et al.* (2017) nilai *Average Validity Extract* (AVE) harus sesuai dengan nilai > 0.5.

Tabel 2 Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Pernyataan	<i>Loading Factor</i> (LF)	AVE
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	<i>Level/Magnitude</i>	Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.	0.874	0.743
	<i>Strength</i>	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.	0.788	
	<i>Generality</i>	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.	0.919	
(Bandura <i>et al.</i> , 1997)				

Kompensasi (X ₂)	Gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	0.853	0.728
	Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.	0.848	
	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas (seragam kerja, loker, kantin, tempat ibadah, tempat parkir, peralatan kerja) untuk karyawan secara lengkap dan memadai.	0.860	
	Insentif	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	0.853	
(Supriyatno, 2013)				
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Jenis pekerjaan mereka sendiri.	Merasa puas dengan pekerjaan saat ini.	0.868	0.741
	Gaji/upah/tunjangan.	Merasa puas dengan perusahaan yang sudah memberikan hak (gaji, tunjangan) yang sesuai tanpa keterlambatan.	0.879	
	Promosi/karier.	Merasa puas telah diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk maju dengan memberikan promosi.	0.871	
	Supervisi/pengawasan.	Merasa nyaman bekerja dengan supervisor.	0.865	
	Rekan kerja/kerja sama.	Merasa puas memiliki rekan kerja yang mampu diajak bekerja sama.	0.871	
	Keadilan.	Merasa puas dengan keadilan yang diberikan perusahaan tanpa memandang tingkat jabatan.	0.797	
	Hasil pekerjaan secara keseluruhan.	Merasa puas dengan setiap hasil dari tugas yang dikerjakan.	0.872	
(Busro, 2018)				
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Hasil kerja :	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih.	0.929	0.870
	a. Kualitas hasil kerja.			
	b. Kuantitas hasil kerja	Selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak berada di tempat.	0.908	
	c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.	Mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.	0.927	
	Perilaku kerja :	Mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	0.938	
	a. Disiplin kerja.			
b. Inisiatif.	Mampu mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami kebuntuan dalam proses menyelesaikan pekerjaan.	0.922		
c. Ketelitian.	Selalu memastikan ulang pekerjaan yang telah selesai.	0.927		

Sifat pribadi :	Taat terhadap semua aturan dan prosedur yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.	0.955
a. Kejujuran.		
b. Kreativitas.	Tidak kehabisan ide untuk memecahkan masalah.	0.955

(Busro, 2018)

Sumber : PLS 3.0 Validitas Konvergen (diolah peneliti, 2022)

Suatu indikator bisa dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* untuk kategori baik jika nilai $LF \geq 0.7$ (Hair et al., 2017). Data diatas menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai $LF > 0.7$. Kemudian untuk nilai AVE dapat dilihat bahwa nilai masing-masing variabel *Self Efficacy* (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) memiliki nilai $AVE > 0.5$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki *convergent validity* yang baik.

Validitas Diskriminan

Tabel 3 Validitas Diskriminan

Unit	<i>Self Efficacy</i> (X_1)	Kompensasi (X_2)	Kepuasan Kerja (Y_1)	Kinerja Karyawan (Y_2)
X1.1	0.874	0.106	0.115	0.152
X1.2	0.788	-0.018	-0.037	0.077
X1.3	0.919	0.061	-0.002	0.225
X2.1	0.037	0.853	0.765	0.110
X2.2	0.055	0.848	0.733	0.142
X2.3	0.109	0.860	0.721	0.106
X2.4	0.056	0.853	0.761	0.115
Y1.1	-0.033	0.733	0.868	0.233
Y1.2	0.029	0.751	0.879	0.232
Y1.3	0.007	0.793	0.871	0.233
Y1.4	0.003	0.758	0.865	0.214
Y1.5	0.052	0.773	0.871	0.185
Y1.6	0.201	0.676	0.797	0.441
Y1.7	-0.005	0.774	0.872	0.165
Y2.1	0.248	0.175	0.316	0.929
Y2.2	0.157	0.087	0.232	0.908
Y2.3	0.188	0.133	0.272	0.927
Y2.4	0.196	0.124	0.269	0.938
Y2.5	0.208	0.158	0.261	0.922
Y2.6	0.147	0.075	0.223	0.927
Y2.7	0.145	0.125	0.266	0.955
Y2.8	0.182	0.146	0.250	0.955

Sumber : PLS 3.0 *Cross Loading* (diolah peneliti, 2022)

Dalam uji ini, suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila memiliki nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil data pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang tinggi dalam menyusun masing-masing variabel.

Reliabilitas Konstruk

Tabel 4 Reliabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	Reliabilitas Komposit
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0.842	0.948	0.896
Kompensasi (X_2)	0.876	0.876	0.915
Kepuasan Kerja (Y_1)	0.941	0.942	0.952
Kinerja Karyawan (Y_2)	0.979	0.982	0.982

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Berdasarkan informasi tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari semua variabel penelitian memiliki nilai > 0.7 . Artinya setiap variabel sudah memenuhi *composite reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Hair et al., 2017).

Multikolinearitas Konstruk

Tabel 5 Multikolinearitas Konstruk

Variabel	Kepuasan Kerja (Y_1)	Kinerja Karyawan (Y_2)
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	1.006	1.008
Kompensasi (X_2)	1.006	4.241
Kepuasan Kerja (Y_1)		4.224
Kinerja Karyawan (Y_2)		

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Nilai VIF harus < 5 dikarenakan jika lebih besar dari lima maka menunjukkan adanya kolinearitas antar konstruk (Hair et al., 2017). Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel dengan nilai *Inner VIF* < 5 memiliki hubungan satu sama lain dan tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

Evaluasi Inner Model

Pengujian ini diperlukan untuk mengevaluasi durabilitas suatu model struktur atau *Goodness of Fit* dari model tersebut. Nilai *R-Square* menentukan seberapa besar variabel endogen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kepuasan Kerja (Y_1)	0.763	0.758
Kinerja Karyawan (Y_2)	0.171	0.145

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besaran pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *R-Square* 0.67, 0.33 dan 0.19 adalah kuat, moderat dan lemah (Chin, 1998). Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.763, berarti pengaruh ini kuat. Sedangkan nilai *R-Square* Kinerja Karyawan sebesar 0.171, berarti pengaruhnya lemah.

F-Square (F^2)

Menghitung nilai *F-Square* dalam model untuk melihat apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif terhadap konstruk endogen dari struktur tersebut. Nilai persamaan struktural yaitu F^2 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar) (Cohen, 1988).

Tabel 7 *F-Square*

Variabel	Kepuasan Kerja (Y_1)	Kinerja Karyawan (Y_2)
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0.004	0.002
Kompensasi (X_2)	3.403	0.000
Kepuasan Kerja (Y_1)		0.021
Kinerja Karyawan (Y_2)		

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Maka dari hasil tabel di atas, hasil efek ukuran besar dengan kriteria *F-Square* ≥ 0.35 yaitu variabel X_2 terhadap Y_1 dengan nilai 3.403, tidak ada variabel berukuran sedang dan variabel ukuran kecil ≥ 0.02 terdapat Y_1 terhadap Y_2 dengan hasil 0.021, X_1 . Sementara X_1 terhadap Y_1 , X_1 terhadap Y_2 , X_2 terhadap Y_2 tidak memiliki persamaan struktural.

Ketetapan Prediksi (Q²)

Tabel 8 Q-Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	300.000	300.000	
Kompensasi (X ₂)	400.000	400.000	
Kepuasan Kerja (Y ₁)	700.000	307.634	0.561
Kinerja Karyawan (Y ₂)	800.000	686.049	0.142

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Menurut Hair et al. (2017) pedoman untuk menentukan seberapa besar ketepatan prediksi adalah 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar). Berdasarkan data tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Q-Square dari variabel Y₁ mempunyai nilai besar yaitu 0.561, sedangkan variabel Y₂ memiliki nilai kecil yaitu 0.142, yang artinya tidak semua variabel memiliki relevansi prediksi yang besar.

Model Fit

Tabel 9 Model Fit

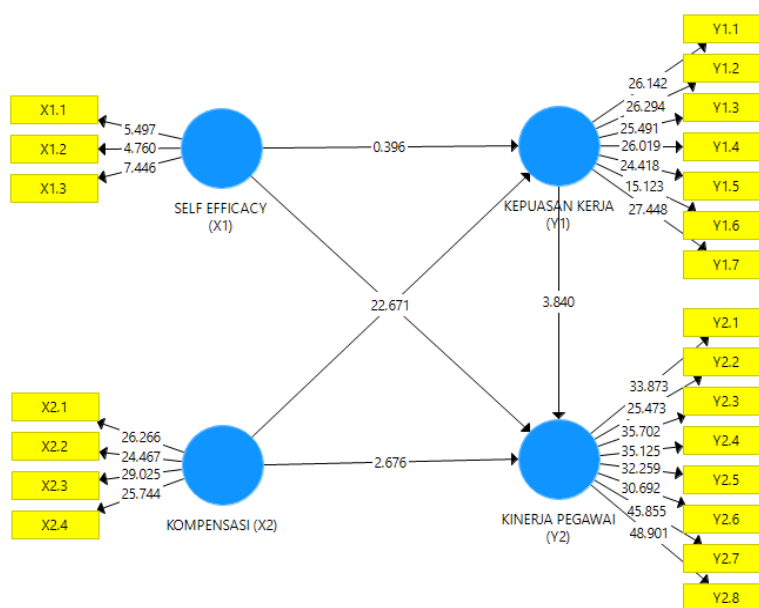
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.064	0.064
d_ ULS	1.046	1.046
d_ G	0.860	0.860
Chi-Square	457.851	457.851
NFI	0.822	0.822

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Berdasarkan analisis *SmartPLS*, model limit atau kriteria Model Fit adalah nilai SRMR < 0.10 atau 0.08 dan nilai NFI > 0.9. Berdasarkan tabel diatas, nilai SRMR < 0.10 dan nilai NFI 0.822 < 0.9. Jadi, berdasarkan kedua penilaian tersebut, model tidak memenuhi kriteria Model Fit. Namun berdasarkan hasil SRMR yaitu 0.064 < 0.10 maka model dapat dikatakan Fit.

Pengujian Hipotesis

Model Path Analysis



Gambar 2 Model Path Analysis

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Model *path analysis* menentukan hubungan dan signifikansi antar variabel langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, hasil tersebut dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Hubungan antar variabel dianggap signifikan jika T-statistik lebih besar dari T-tabel (1.96) dan P-Value lebih kecil dari 0.05. Tabel 10 berisi informasi tentang koefisien jalur serta nilai T-statistik dan P-Value yang diperoleh dari hasil perhitungan *bootstrapping* PLS. Informasi yang terdapat dalam tabel ini menjadi acuan dalam evaluasi hipotesis.

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁) » Kepuasan Kerja (Y ₁)	-0.024	-0.020	0.060	0.396	0.693	Tidak Terbukti
<i>Self Efficacy</i> (X ₁) » Kinerja Karyawan (Y ₂)	0.207	0.224	0.104	1.982	0.048	Terbukti
<i>Self Efficacy</i> (X ₁) » Kepuasan Kerja (Y ₁) » Kinerja Karyawan (Y ₂)	-0.017	-0.016	0.046	0.364	0.716	Tidak Terbukti
Kompensasi (X ₂) » Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.875	0.876	0.039	22.671	0.000	Terbukti
Kompensasi (X ₂) » Kinerja Karyawan (Y ₂)	-0.489	-0.497	0.183	2.676	0.008	Terbukti
Kompensasi (X ₂) » Kepuasan Kerja (Y ₁) » Kinerja Karyawan (Y ₂)	0.613	0.620	0.166	3.686	0.000	Terbukti
Kepuasan Kerja (Y ₁) » Kinerja Karyawan (Y ₂)	0.700	0.707	0.182	3.840	0.000	Terbukti

Sumber : PLS 3.0 (diolah peneliti, 2022)

Berdasarkan informasi dari tabel 10, maka dapat diperoleh hasil yaitu **H1** tidak diterima dengan hasil koefisien jalur sebesar -0.024 (Negatif) dengan T-statistik 0.396 yang lebih rendah dari T-tabel 1.96 (tidak signifikan), dan P-Value sebesar 0.693 yang lebih besar dari 0.05. **H2** dapat diterima dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.207, T-statistik 1.982 > 1.96 dan P-Value 0.048 < 0.05. **H3** tidak diterima dengan memperoleh koefisien jalur sebesar -0.017, T-statistik 0.364 < 1.96, dan P-Value 0.716 > 0.05. **H4** dapat diterima dengan nilai koefisien jalur yaitu 0.875, T-statistik 22.671 > 1.96 dan P-Value 0.000 < 0.05. **H5** dapat diterima dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.489, nilai T-statistik sebesar 2.676 > 1.96 dan P-Value 0.008 < 0.05. **H6** dapat diterima dengan memiliki hasil koefisien jalur 0.613 (Positif), T-statistik 3.686 yang lebih besar dari T-tabel 1.96 dan P-Value sebesar 0.000 < 0.05. **H7** dapat diterima dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.700, T-statistik sebesar 3.840 > 1.96, dan P-Value 0.000 < 0.05.

Diskusi

Penelitian ini meninjau kepuasan kerja karyawan sebagai mediator di dalam hubungan *self efficacy*, kompensasi dan kinerja karyawan di Manhattan Hotel Jakarta. Penelitian ini memiliki hasil, yang pertama berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *self efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Manhattan Hotel Jakarta. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih & Lukiastruti (2021), yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak mempengaruhi kepuasan kerja, dan tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), yang mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dengan adanya pernyataan ini, pihak Manhattan Hotel Jakarta diharapkan dapat memberi penyuluhan tentang pentingnya efikasi diri. Karena tidak semua karyawan meliki efikasi diri yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Self efficacy* lebih dari penentuan seseorang atas kemampuan mereka sendiri untuk mengatasi beberapa tugas (Kristiyani, 2016). Semakin sulit pekerjaannya, keberhasilan itu akan membuat efikasi tinggi (Fitriyah et al., 2019). Namun, Murtiningsih et al. (2017) mengemukakan pendapat bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan justru akan menurunkan kepuasan kerjanya. Penurunan kepuasan kerja dikarenakan karyawan dengan efikasi diri tinggi tidak puas dengan apa yang ia terima. Karyawan membandingkan apa yang ia berikan terhadap pekerjaan dengan apa yang ia terima sebagai imbalan tidak sesuai harapan.

Kedua, hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil hipotesis ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Lestariningsih (2020), Murtiningsih et al. (2017), dan Erawati & Wahyono (2019), yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan. *Efficacy* tinggi memengaruhi kinerja tugas dan kontekstualisasi yang tinggi, tetapi tidak dengan perilaku kontraproduktif (Abun et al., 2021). Perilaku organisasi praktisi profesional yang skeptis sering dipengaruhi oleh sejumlah besar keyakinan (Cherian & Jacob, 2013). Murtiningsih et al. (2017), *self efficacy* memiliki pengaruh besar dalam mewujudkan kemampuan atau keinginan yang besar dalam melakukan tugas sebagai seorang karyawan mulai dari awal perencanaan pembelajaran, proses dan hasil akhir pembelajaran.

Ketiga, kepuasan kerja karyawan tidak dapat berperan sebagai mediator. *Self efficacy* tidak berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung memediasi efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Hal ini dikarenakan memang tidak semua karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga mereka selalu ragu dan takut gagal. Sosialisasi seputar efikasi diri diperlukan untuk membangun tingkat kepercayaan diri setiap karyawan.

Keempat, hubungan kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Surono & Rozak (2017), yang menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika kompensasi yang diberikan sesuai (atau bahkan lebih) dengan jumlah pekerjaan yang ditanggungnya. Saman (2020), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya peningkatan kompensasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kelima, hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian sebelumnya oleh Sahlan et al. (2015), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Saman, 2020). Kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan kinerja dalam hal keterampilan kerja dan kualitas kerja (Rinny et al., 2020). Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya baik dalam pengawasan, prestasi kerja, maupun komitmen organisasional. Dalam pemberian kompensasi, tingkat dan besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai organisasi.

Keenam, kepuasan kerja karyawan berhasil berperan sebagai mediator. Pengaruh tidak langsung antara kompensasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil positif dan signifikan, serta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai mediator total (*complete / full mediation*) (Sari & Ardana, 2016). Hal ini dapat diartikan bahwa jika pihak perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, maka akan secara tidak langsung menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga setiap karyawan ingin lebih menunjukkan kinerjanya dengan harapan mendapatkan kompensasi yang lebih atau sesuai dengan beban kerjanya. Namun, Idris et al. (2020) berpendapat lain bahwa meskipun kompensasi ditingkatkan bagi karyawan, hal itu tidak meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan menganggap bahwa pemberian kompensasi oleh organisasi merupakan kewajiban dan keharusan.

Ketujuh, pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus & Laia (2018), Murtiningsih et al. (2017) dan Tanjung et al. (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang lebih tinggi meningkatkan secara drastis kinerja staff (Inuwa, 2016). Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Sinambela & Sinambela, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menunjukkan *self efficacy* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, namun ada pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan, kemudian kepuasan kerja tidak memiliki peran mediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh besar secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hipotesis ini menghasilkan nilai tertinggi, kemudian kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki peran mediasi antara kompensasi dan kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang ditunjukkan kepada pihak Manhattan Hotel Jakarta yaitu untuk mengadakan pembinaan menyangkut sosialisasi kepercayaan diri untuk setiap karyawannya, agar setiap karyawan merasa lebih percaya diri dan lebih mencintai dirinya sendiri. Kemudian ada baiknya jika Manhattan Hotel Jakarta tetap mempertahankan atau meningkatkan kompensasi untuk karyawannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan secara tidak langsung juga akan menimbulkan motivasi karyawan untuk terus berkontribusi serta semakin yakin untuk mempertahankan pekerjaannya. Serta dapat diharapkan untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik bila mencangkup objek yang lebih luas, serta menambahkan jumlah variabel yang lebih unik, menarik, beragam dan jarang ada yang membahasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *SSRN Electronic Journal, January*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *Journal of Cognitive Psychotherapy* (Vol. 13, Issue 2). W.H Freeman and Company. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Budiono, A., Nugroho, S. D., & Damara, S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE JAYAKARTA SP JAKARTA HOTEL & SPA. *STEIN ERepository*, 7(2).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Prenamedia Group.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research, April*, 295–336.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi* (Issue 55). LPPM Unhasy Tebuireng Jombang.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Heryenzus, H., & Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Indrawati, Y. (2014). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. 2.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach | The Millennium University Journal. *The Millennium University Journal*, 1(December), 90–103.
- Kristiyani, T. (2016). Self Regulated Learning Konsep, Implikasi, dan Tantangannya bagi Siswa di Indonesia. In *Sanata Dharma University Press, Yogyakarta*. Sanata Dharma University Press.
- Marpaung, A. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Quality Control Pt. Siantar Top Tbk). *Jurnal Ilmiah SMART*, 1(2), 15–26.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Murtiningsih, L. F., Budiarto, W., & Indrawati, M. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

- Budaya Organisasi Dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(2), 154–168.
- Parasara, I. B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *None*, 5(5), 251182.
- Ramadhani, A. K., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5), 1–19.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456–4559.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG AIRMADIDI*. 3(1), 52–62.
- Saman, A. (2020a). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Saman, A. (2020b). Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1).
- Sari, A. P., & Ardana, K. (2016). *PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKERJA KONTRAK*. 5(1), 470–499.
- 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 & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- Supriyatno, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Surono, & Rozak, H. A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kepuasan Kerja*. 14.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. ALFABETA.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 380–391.
- Wahyuningsih, & Lukiastruti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.