

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor)

Findriyani

Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa
Email : Findri57@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (2) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (3) *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (4) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. (6) kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. (7) kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : *self efficacy*, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy and work flexibility on employee performance with job satisfaction as a mediating variable for employees of PT Sung Shim International Sempor Branch. The sampling method used is a non-probability sampling technique with a saturated sampling technique. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were all employees of PT Sung Shim International Sempor Branch, totaling 59 employees. This research used descriptive analysis method and statistical analysis carried out validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination coefficient, t test, path analysis, influence calculation and single test. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25. The results of this study indicate that (1) self-efficacy has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Sung Shim International Sempor Branch. (2) job flexibility has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Sung Shim International Sempor Branch. (3) self-efficacy has a significant effect on the performance of employees of PT Sung Shim International Sempor Branch. (4) work flexibility has a positive and significant effect on employee performance at PT Sung Shim International Sempor Branch. (5) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Sung Shim International Sempor Branch. (6) job satisfaction can mediate between self-efficacy and employee performance. (7) job satisfaction can mediate between work flexibility and employee performance.

Keywords: *self efficacy*, work flexibility, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia didalam perusahaan karena kemampuan daya pikir maupun daya fisik yang dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Di era persaingan bisnis saat ini yang semakin ketat menuntut setiap organisasi ataupun perusahaan untuk mengikuti perubahan yang terjadi dan menyesuakannya ke dalam lingkungan internal organisasi. Oleh sebab itu, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas maupun kuantitas yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT Sung Shim Internasional cabang sempor merupakan anak perusahaan dari PT Sung Shim Internasional Purbalingga yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan bulu mata palsu. Jumlah karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor adalah 59 karyawan. Dari jumlah karyawan tersebut keseluruhannya adalah karyawan wanita yang berusia produktif dan sebagian besar sudah berumah tangga. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan, kinerja karyawan di pabrik ini baik. Karyawan mampu memproduksi bulu mata palsu sesuai dengan target yang ditentukan yaitu 400 pasang bulu mata palsu per bulan dan dapat diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik, dan bahkan mampu memproduksi melebihi target yang ditentukan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2008:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang

tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian Sari dan Susilo (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan semakin puas dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu semakin tinggi. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor beberapa dari mereka mengatakan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa puas yaitu karena dapat membantu perekonomian keluarga, puas karena adanya kemudahan atau kebebasan jam kerja. Tidak hanya itu komunikasi sesama rekan kerja dan atasan juga terjalin dengan baik sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, atasan juga memiliki kemampuan untuk mensupervisi pekerjaan karyawan, sehingga ketika karyawan menemukan kesulitan dalam pekerjaannya atasan memberikan bantuan kepada mereka.

Kemudian selanjutnya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah *self efficacy*. Menurut Bandura dalam Burso (2017:131) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam penelitian Lestari et al (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kejaksaan Negeri Jember melalui kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor, mereka mengatakan merasa yakin dalam sebulan mampu memproduksi 400 pasang bulu mata palsu. Dalam sehari termasuk dengan lembur hasil produksi mereka mencapai kisaran 20 hingga 50 bulu mata palsu. Tidak hanya itu apabila ada model bulu mata palsu yang baru yang cukup rumit sekalipun mereka merasa yakin bisa menyesuaikan atau mengikuti model bulu mata palsu tersebut.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah fleksibilitas kerja. Menurut Hill et al (2008) mendefinisikan bahwa fleksibilitas tempat kerja adalah kemampuan karyawan untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama yang mereka butuhkan untuk terlibat dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan Menezes dan Kelliher (2017) yang menunjukkan bahwa bentuk pengaturan kerja fleksibel melalui pengaturan kerja jarak jauh informal memiliki efek tidak langsung yang positif melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan, perusahaan memberikan kelonggaran atau kebebasan agar jam kerja mereka lebih fleksibel. Hal ini

dikarenakan mayoritas karyawan yang ada di PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor merupakan karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak. Oleh sebab itu mereka diperbolehkan untuk mengurus urusan rumah tangga mereka terlebih dahulu sebelum berangkat kerja, seperti urusan antar jemput anak sekolah dan bersih-bersih rumah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mengenai hubungan antara *self efficacy*, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan serta fenomena-fenomena yang terjadi pada PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor)”.

KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja

Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik apabila karyawan mampu menjalankan atau melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Variabel kinerja pada penelitian menggunakan indikator menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Luthans (2006) yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji / imbalan yang dirasakan adil
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja.

c. *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Burso (2017:131) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Variabel *Self Efficacy* pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Brown et al (dalam Hasanah et al, 2019) yaitu:

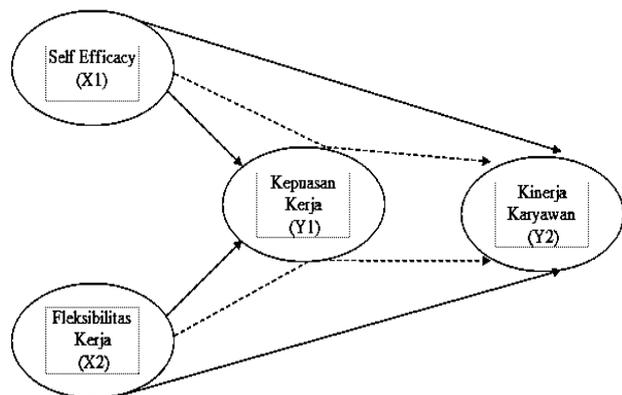
1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)

d. Fleksibilitas Kerja

Menurut Atkinson dan Hall (2011) Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan pekerja untuk mengontrol durasi kerja mereka baik bekerja dari tempat manapun berdasarkan jadwal yang telah diberikan. Variabel fleksibilitas kerja pada penelitian ini menggunakan indikator menurut Rothausen (1994) yaitu :

1. Sejauh mana manajemen mengakomodasi kebutuhan karyawan untuk mengurus keluarganya tanpa konsekuensi negatif.
2. Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sekaligus mengurus rumah tangga secara seimbang.
3. Kemudahan untuk mendapatkan libur untuk keperluan keluarga
4. Kesempatan untuk melakukan pekerjaan paruh waktu tanpa dikenakan sanksi.
5. Besarnya fleksibilitas dalam penjadwalan kerja

e. Model Empiris



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasari penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

H2 : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

H3 : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

H4 : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

H5 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

H6 : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

H7 : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor secara keseluruhan adalah 59 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh Jadi, penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor yang berjumlah 59 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

(1) Kuesioner; (2) Studi Pustaka; (3) Wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu : (1) Analisis Deskriptif dan (2) Analisis Statistika. Dalam perhitungan pengolahan data, menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.0. Analisis data secara statistika meliputi : Uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji t, analisis jalur, perhitungan pengaruh dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009:49) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini digunakan pearson correlation dengan taraf signifikansi 5%. Jika tingkat signifikan di atas 0,05 maka dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan r tabel (Ghozali, 2009:49) dengan rumus $df = n-2$ dimana : $df = 59-2 = 57$, diperoleh r tabel = 0,2564.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,733	0,2564	0,000	Valid
2	0,522	0,2564	0,000	Valid
3	0,683	0,2564	0,000	Valid
4	0,613	0,2564	0,000	Valid
5	0,728	0,2564	0,000	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,701	0,2564	0,000	Valid
2	0,641	0,2564	0,000	Valid
3	0,814	0,2564	0,000	Valid
4	0,465	0,2564	0,000	Valid
5	0,829	0,2564	0,000	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,819	0,2564	0,000	Valid
2	0,688	0,2564	0,000	Valid
3	0,695	0,2564	0,000	Valid
4	0,756	0,2564	0,000	Valid
5	0,726	0,2564	0,000	Valid
6	0,622	0,2564	0,000	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Sig	Status
1	0,853	0,2564	0,000	Valid
2	0,901	0,2564	0,000	Valid
3	0,811	0,2564	0,000	Valid
4	0,848	0,2564	0,000	Valid
5	0,693	0,2564	0,000	Valid
6	0,898	0,2564	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pada variabel penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{(hitung)} > r_{tabel}$ (0,2564), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika $r_{alpha} > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{alpha} < 0,60$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2005).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Status
1	<i>Self Efficacy</i>	0,658	0,60	Reliabel
2	Fleksibilitas kerja	0,716	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,810	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,902	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha > r kritis (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka toleransi > 0,1.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Substruktural I

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self Efficacy</i>	0,611	1,636
2	Fleksibilitas Kerja	0,611	1,636

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Substruktural II

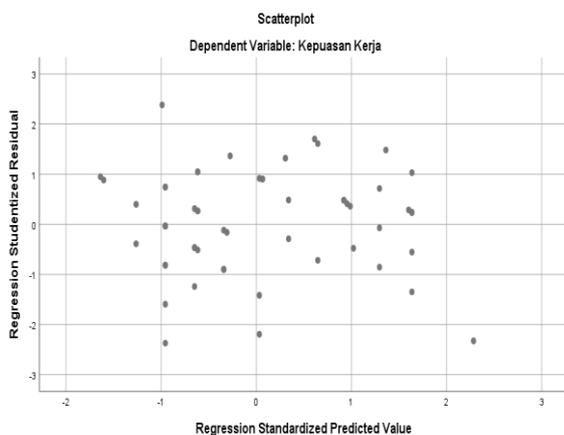
No	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self Efficacy</i>	0,445	2,245
2	Fleksibilitas Kerja	0,447	2,235
3	Kepuasan Kerja	0,338	2,962

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji multikolinearitas substruktural 1 dan 2, mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

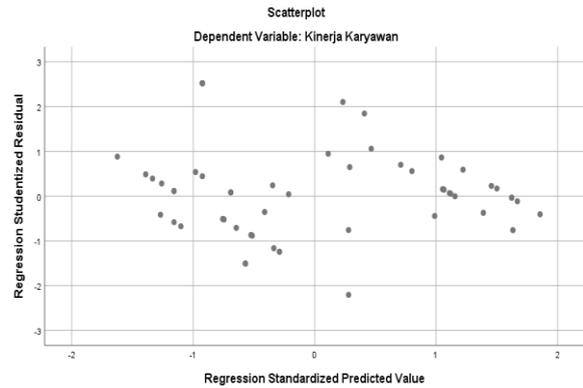
2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2. Grafik Scatteplot Substruktural I



Gambar 3. Grafik Scatteplot Substruktural II

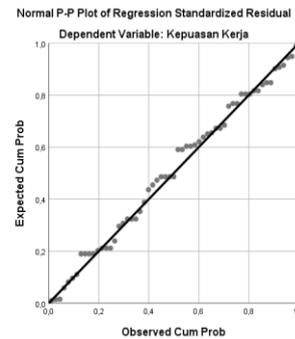


Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas pada subtruktural 1 dan 2, titik-titik data menyebar atau tidak mengumpul dalam sebuah pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

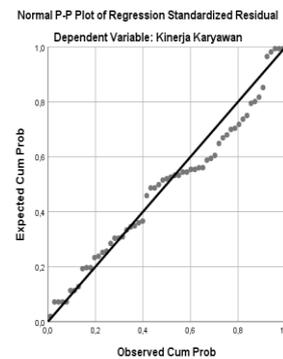
3. Uji Normalitas

Model regresi dikatakan baik, jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada normal probability plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4. Uji Normalitas Substruktural I



Gambar 5. Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan gambar uji nomalitas substruktural I dan 2, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

Tabel 8. Uji Kolmogorov Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> dan Fleksibilitas Kerja	0,200	Normal
<i>Self Efficacy</i> , Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja	0,175	Normal

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel *self efficacy* dan fleksibilitas kerja sebesar 0,200 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel *self efficacy*, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,175 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel independen (*Self Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan df : 0,05, (57) diperoleh nilai t tabel substrukturnal I sebesar 2,00247. Dengan df : 0,05, (56) diperoleh nilai t tabel substrukturnal II sebesar 2.00324.

Tabel 9. Uji t Substrukturnal I

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	,588			1,843	
	<i>Self Efficacy</i>	,612	,134	,454	4,566	,000	,611	1,636
	Fleksibilitas Kerja	,552	,122	,450	4,528	,000	,611	1,636

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Hubungan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) mempunyai t hitung sebesar 4,566 > 2,00247 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

b. Hubungan Fleksibilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-13 diatas, menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 4,528 > 2,00247 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

Tabel 10. Uji t Substrukturnal II

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-2,594			2,076	
	<i>Self Efficacy</i>	,375	,177	,231	2,119	,039	,445	2,245
	Fleksibilitas Kerja	,396	,160	,269	2,471	,017	,447	2,235
	Kepuasan Kerja	,522	,150	,434	3,469	,001	,338	2,962

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,119 > 2.00324 dan tingkat signifikan 0,039 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

b. Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X2) mempunyai t hitung sebesar 2,471 > 2.00324 dan tingkat signifikan 0,017 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-14 diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai t hitung sebesar 3,469 > 2.00324 dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,650	1,306

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,650 (Adjusted R Square). Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* dan fleksibilitas kerja memberikan kontribusi sebesar 65 % terhadap kepuasan kerja sedangkan sisanya 35 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,693	1,469

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy*, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,693 (Adjusted R Square). Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy*, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 69,3 % terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 30,7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antar variabel bebas yaitu variabel *self efficacy* dan fleksibilitas kerja.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Korelasi

Correlations			
		Self Efficacy	Fleksibilitas Kerja
Self Efficacy	Pearson Correlation	1	,624**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	59	59
Fleksibilitas Kerja	Pearson Correlation	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59

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

Berdasarkan hasil uji korelasi tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan *self efficacy* dengan fleksibilitas kerja memiliki nilai sebesar 0,624 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi yang kuat.

Analisis Jalur

1. Koefisien Jalur

Koefisien jalur dapat dihitung dengan persamaan substruktural yang terdiri dari dua persamaan dimana X1 dan X2 adalah variabel endogen (bebas). Y1 adalah variabel intervening dan Y2 variabel endogen (terikat), sehingga diperoleh persamaan substruktural sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Persamaan Substruktural I} \\ Y1 &= 0,454 X1 + 0,450 X2 + \epsilon 1 \\ \text{Dimana } \epsilon 1 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,650} \\ &= \sqrt{0,35} \\ &= 0,591 \end{aligned}$$

Keterangan :

- Koefisien regresi *self efficacy* (X1) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self efficacy* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 45,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *self efficacy* berarti kepuasan kerja di PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor semakin meningkat.
- Koefisien regresi fleksibilitas kerja (X2) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel fleksibilitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien fleksibilitas kerja berarti kepuasan kerja di PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor semakin meningkat.
- Nilai residu atau error sebesar 0,591 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan fleksibilitas kerja sebesar 59,1%.

$$\begin{aligned} \text{Persamaan Substruktural II} \\ Y2 &= 0,231 X1 + 0,269 X2 + 0,434 Y1 + \epsilon 2 \\ \text{Dimana } \epsilon 2 &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,693} \\ &= \sqrt{0,307} \\ &= 0,554 \end{aligned}$$

Keterangan :

- Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,231 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 23,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *self efficacy* berarti kinerja karyawan di PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor semakin meningkat.
- Koefisien regresi untuk X2 sebesar 0,269 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel fleksibilitas kerja akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 26,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien fleksibilitas kerja berarti kinerja karyawan di PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor semakin meningkat.

- c. Koefisien regresi untuk Y2 sebesar 0,434 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 43,4%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti kinerja karyawan di PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor semakin meningkat.
- d. Nilai residu atau error sebesar 0,554 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja sebesar 55,4%.

2. Perhitungan Pengaruh

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE, digunakan formula sebagai berikut :

- 1) Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja
 $X1 \rightarrow Y1 = 0,454$
- 2) Pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja.
 $X2 \rightarrow Y1 = 0,450$
- 3) Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 $X1 \rightarrow Y2 = 0,231$
- 4) Pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
 $X2 \rightarrow Y2 = 0,269$
- 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
 $Y1 \rightarrow Y2 = 0,434$

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect atau IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE, digunakan formula sebagai berikut :

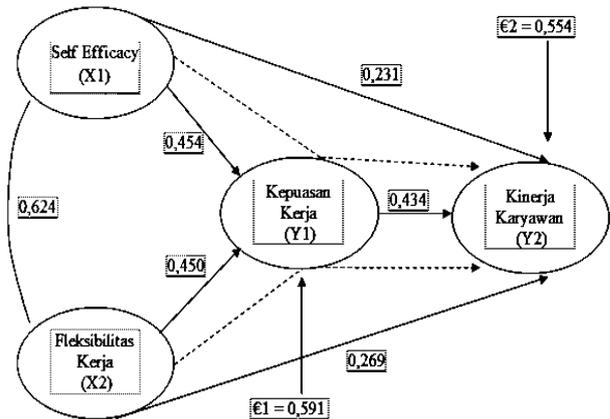
- 1) Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,454 \times 0,434 = 0,197$
- 2) Pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,450 \times 0,434 = 0,195$

c. Pengaruh Total (Total Effect)

- 1) Pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,454 + 0,434 = 0,888$
- 2) Pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
 $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,450 + 0,434 = 0,884$

3. Diagram Jalur

Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 6. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Pada penelitian ini hubungan antara variabel *self efficacy* dengan fleksibilitas kerja memiliki kolerasi yang kuat sebesar 0,624.
- b. Variabel *self efficacy* berpengaruh sebesar 0,454 terhadap kepuasan kerja.
- c. Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh sebesar 0,450 terhadap kepuasan kerja.
- d. Variabel *self efficacy* berpengaruh sebesar 0,231 terhadap kinerja karyawan.
- e. Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh sebesar 0,269 terhadap kinerja karyawan.
- f. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,434 terhadap kinerja karyawan.

Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui intervening (Y1).

Tabel 14. Hasil Uji Sobel Substruktural I

Test Statistic	P-Value
2,76802763	0,00563967

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil nilai test statistic > t tabel yaitu 2,76802763 > 2,00247 dan p-value < α yaitu 0,00563967 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat mediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Sobel Substruktural II

Test Statistic	P-Value
2,75846523	0,00580735

Berdasarkan tabel IV-23, menunjukkan bahwa hasil nilai test statistic > t tabel yaitu 2,75846523 > 2,00247 dan p-value < α yaitu 0,00580735 < 0,05.

Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada variabel *self efficacy* (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,566 > t tabel sebesar 2,00247 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H1 “*self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor” diterima. Artinya semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang mempunyai *self efficacy* atau efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan targetnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga ketika karyawan berhasil dalam menjalankan tugasnya cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salangka dan Dotulong (2015) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t pada variabel fleksibilitas kerja (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,528 > t tabel sebesar 2,00247 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H2 “fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor” diterima. Artinya apabila semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel yang diberikan kepada karyawan sehingga hal itu memberikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2008) bahwa keuntungan yang didapat dari jam kerja fleksibel bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa (2019) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan lembaga kursus dan pelatihan di Kabupaten Sukoharjo.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel *self efficacy* (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,119 > t tabel sebesar 2,00324 dan tingkat signifikan 0,039 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H3 “*self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor” diterima. Artinya apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor yang memiliki *self efficacy* atau efikasi diri yang tinggi maka akan semakin mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik, selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

4. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel fleksibilitas kerja (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,471 > t tabel sebesar 2,00324 dan tingkat signifikan 0,017 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H4 “fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor” diterima. Artinya apabila semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya jam kerja yang fleksibel membuat mayoritas karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor yang sudah berkeluarga dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan waktu keluarga dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gunawan dan Franksiska (2020) yang menyatakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Pada penelitian lain oleh Altindag dan Siller (2014) menyatakan bahwa model kerja yang fleksibel sangat berharga bagi peningkatan dan keberlangsungan kinerja karyawan dan jam kerja fleksibel berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (Y1), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,469 > t tabel sebesar 2.00324 dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis H5 “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor” diterima. Artinya apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja dan atasan sehingga hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistic > t tabel yaitu 2,76802763 > 2,00247 dan p-value < α yaitu 0,00563967 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al (2015) yang menyatakan bahwa *self efficacy* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistic > t tabel yaitu 2,75846523 > 2,00247 dan p-value < α yaitu 0,00580735 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa fleksibilitas kerja dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin

tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi.

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi apabila semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor dan hipotesis diterima. Hal ini mengidentifikasi semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa *self efficacy* yang semakin tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

- Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terbatas pada variabel *self efficacy*, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor.

- b. Keterbatasan penelitian ini pada proses pengambilan data, responden dalam kondisi sibuk sehingga sulit untuk fokus dalam mengisi kuesioner. Sehingga terkadang jawaban responden tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan atau mempertahankan *self efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki karyawan, dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dapat berimplikasi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Self efficacy* dapat dibentuk dengan cara memberikan motivasi, perhatian, arahan dan bimbingan kepada para karyawan sehingga para karyawan akan merasa lebih percaya diri pada kemampuannya dan juga akan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tetap mempertahankan fleksibilitas kerja yang sudah diterapkan. Dengan adanya fleksibilitas kerja yang sesuai, maka karyawan akan merasa puas. Terlebih lagi bagi mereka yang sudah memiliki anak dan menikah karena mereka mempunyai tanggung jawab mengurus rumah tangga dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga dengan adanya fleksibilitas kerja mereka dapat membagi waktu pekerjaan dengan waktu keluarga mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bisa dilakukan dengan cara pemberian gaji yang sesuai dan juga pemberian reward bagi mereka yang bekerja melebihi target. Kepuasan kerja yang tinggi nantinya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya

kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan atau memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan berdampak kepada kinerja karyawan yang lebih baik.

5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa fleksibilitas kerja dapat lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja. Oleh sebab itu, diharapkan perusahaan tetap mempertahankan fleksibilitas kerja yang ada, karena dengan adanya fleksibilitas kerja tersebut karyawan lebih merasa puas. Dan kepuasan tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada pada penelitian ini. Kinerja sendiri banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang mungkin dapat diteliti peneliti selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *self efficacy* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi untuk skala yang lebih besar baik dari segi pengambilan sampel maupun dari jenis perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abednego, K. S., Eunike A. G., dan Deborah C. W. 2015. *Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Vol 3, No. 1, Hal 12-25.
- Alwisol. 2018. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang:Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Altindag, E dan Siller, F. 2014. *Effects of flexible working method on employee performance: an empirical study in Turkey*. Business and Economics Journal. Vol 5, No.3.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

- Atkinson, C dan Laura Hall. 2011. *Flexible working and happiness in the NHS*. Employee Relations. Vol 33, No 2.
- Burso, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis Magister Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Capnary, M. C., Riani R, dan Iskandar A. 2018. *The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies*. Business: Theory and Practice. Vol 19, Hal 217-227.
- Carlson, Dawn S., Joseph G. Grzywacz, dan K. Michele Kacmar. 2010. *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*. Journal of managerial psychology. Vol 25 No. 4, Hal 330-355.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dewa, Djayendra. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Religiusitas terhadap Kepuasan Karyawan Lembaga Khursus dan Pelatihan Di Kabupaten Sukoharjo*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- . 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 22*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Gibson, James John M, Ivancevich dan James H, Donnelly, Jr. 2000. *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gunawan, T. M. E. & Rosaly Franksiska. 2020. *Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 8, No. 3.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasanah, U., Nuriana R. D., dan Isnaini Rosyida. *Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend)*. 2019. PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika. Vol. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hill, J.E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. 2008. *Defining and conceptualizing workplace flexibility*. Community, Work and Family. Vol 11, No. 2, Hal 149-163.
- Krietner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, I. P, Diana Sulianti K dan Gusti Ayu Wulandari. 2015. *Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kejaksaan Negeri Jember)*. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Menezes, D. L. M., & Kelliher, C. 2017. *Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements*. Human Resource Management. Vol 56, No. 6, Hal 1051-1070.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalai Indonesia.
- Nuraini, Desi. 2017. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT Daya Manunggal Salatiga*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothausen, T. J. 1994. *Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards*.

Journal of Vocational Behavior. Vol 44, No. 3, Hal 317-336.

- Salangka, Rian & Lucky Dotulong. 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA. Vol 3, No. 3, Hal 562-572.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sari, Oxy R. & Heru Susilo. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 64, No.1.
- Sebayang, Stevani dan Jafar Sembiring. 2017. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT Finnet Indonesia*. eProceedings of Management. Vol 4, No.1, Hal 335-345.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- . 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Asnawi dan Faisal Matriadi. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol 4, No.1
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widyawati, S. R., dan Ni Ketut Karwini. 2018. *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar*. Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar. Vol. 16, No. 2, Hal 54-64.