

Pengaruh *Self-Efficacy*, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT

Gigih Yudha Pratama^{1*}, Esti Margiyanti Utami², Ishak³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo
yudasumpwr@gmail.com^{1*}

Menerima: 31 Mei 2026 | Diterima: 16 Juli 2026 | Diterbitkan: 20 Juli 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Sasaran dari studi ini yaitu (1) menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, (2) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan (3) menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan bekerja. Responden penelitian meliputi seluruh pegawai BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan sebanyak 130 seluruh responden ditetapkan sebagai sampel melalui metode total sampling. Informasi diperoleh melalui angket skala Likert serta dianalisis melalui metode regresi linear berganda. Hasil kajian menyebutkan yaitu *self-efficacy* membagikan pengaruh positif serta bermakna terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,294$; $\text{Sig.} = 0,001$), tekanan pekerjaan memberikan dampak menurun yang bermakna terhadap kepuasan bekerja ($\beta = -0,068$; $\text{Sig.} = 0,020$), sedangkan motivasi pekerjaan memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,256$; $\text{Sig.} = 0,002$). Hasil tersebut menyebutkan yaitu meningkatnya *self-efficacy* dan peningkatan motivasi bekerja disertai pengendalian tekanan kerja secara optimal dapat dijadikan upaya manajemen untuk memperbaiki kepuasan pegawai.

Kata Kunci: *Self-Efficacy*; Stres Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract

This research seeks to (1) examine the effect of self-confidence in ability on work satisfaction, (2) evaluate the impact of occupational stress on job satisfaction, and (3) investigate the influence of work motivation on job satisfaction. The participants in this research included of 130 employees of BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, every participant was included as the sample through a total sampling approach. Information was gathered using a Likert-scale survey and processed through multiple linear regression. Findings reveal that *self-efficacy* positively and significantly influences job satisfaction ($\beta = 0.294$; $p = 0.001$), whereas work job stress demonstrates a significant inverse relationship with job satisfaction, whereas work motivation contributes positively and significantly to employee satisfaction ($\beta = 0.256$; $p = 0.002$). These findings suggest that enhancing *self-efficacy* and work motivation, along with effective work stress management, can serve as strategic approaches for management to improve employees' job satisfaction.

Keywords: *Self-Efficacy*; Work Stress; Work Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kualitas SDM ialah sebuah modal dasar organisasi yang harus terus ditingkatkan. Menurut Naufal et al. (2025), kualitas sumber daya manusia suatu organisasi ditentukan oleh seberapa baik sistem internalnya memenuhi tuntutan pekerja dan bisnis itu sendiri. Landasan program retensi karyawan haruslah memenuhi tuntutan dan memastikan kepuasan. Untuk menjaga agar karyawan tetap bahagia, sehat, dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuannya, prinsip ini sangat penting (Huda et al., 2022). Memastikan kepuasan kerja

membutuhkan pertimbangan dari setiap departemen di dalam organisasi. Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, hal itu menguntungkan bisnis.

Ketika pekerja menganggap bahwa tugas yang dijalankan mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka, mereka akan lebih puas terhadap karier mereka (Saputro & Suhermin, 2023). Tingkat kepuasan kerja dapat dianggap sebagai fungsi dari bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat mereka bekerja (Roni, 2024). Menurut Utomo et al. (2025), faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan seseorang dapat berbeda-beda. Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yakni *self-efficacy* (Luthans, 2011:209), stres kerja (George & Jones, 2012:79), dan motivasi kerja (Kinicki & Fugate, 2016:61). Berbagai penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian pada berbagai organisasi masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan masih terdapat *research gap* yang masih memerlukan penelitian mendalam, terutama pada institusi keuangan syariah dengan karakteristik tersendiri organisasi berbeda dengan organisasi pada umumnya.

Salah satu definisi *self-efficacy* adalah "keyakinan bahwa individu dapat merencanakan dan melangsungkan aktivitas yang penting untuk mencapai tujuan tertentu" (Bandura, 1997:73). Individu yang percaya penuh terhadap kapasitas dirinya sendiri cenderung berkinerja lebih baik ketika menghadapi tantangan. Baik kepribadian individu maupun penilaian diri terhadap bakat mereka berperan dalam *self-efficacy* (Rahayu et al., 2018). Kepercayaan diri bersifat bawaan pada beberapa orang dan kurang pada orang lain. Sementara orang yang memiliki keyakinan pada kemampuan dirinya sendiri cenderung kurang cemas dan lebih fokus saat mengerjakan suatu tugas (Griffin & Moorhead, 2014:69). Kompleksitas tugas, cakupan, dan kekuatan penyelesaian merupakan indikator *self-efficacy* (Bandura, 1977:194). Kepuasan kerja sangat berkorelasi dengan *self-efficacy* (Luthans, 2011:209). Penelitian-penelitian terbaru turut membuktikan bahwa *self-efficacy* menjadi salah satu aspek psikologis yang berkontribusi terhadap meningkatkan kepuasan kerja, meskipun besarnya pengaruh masih berbeda pada setiap organisasi.

Stres kerja adalah aspek lain yang dapat memengaruhi kepuasan dalam pekerjaan seseorang. Stres di tempat kerja mencakup keadaan mental negatif yang berkembang menjadi reaksi terhadap kekuatan eksternal (Ningsih et al., 2024). Mengalami stres kerja adalah reaksi normal dan sehat terhadap keadaan yang menuntut atau berbahaya (Aulia et al., 2025). Kehidupan di luar pekerjaan, tugas-tugas dalam pekerjaan, keterlibatan dalam kelompok dan organisasi, kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, dan faktor eksternal yang tidak dapat diprediksi merupakan penyebab potensial stres kerja (Prahesti & Rijanti, 2025). Tuntutan pekerjaan, posisi seseorang, dan hubungan dengan rekan kerja merupakan indikator stres kerja (Sanjaya et al., 2025). Kebahagiaan di tempat kerja berkorelasi negatif dengan stres (Utomo et al., 2025). Meskipun demikian, beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa tekanan kerja memengaruhi kepuasan kerja tidak selalu konsisten karena dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, beban kerja, dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja.

Kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh dorongan bekerja. Kata Latin *movere*, yang berarti bergerak, merupakan asal kata bahasa Inggris *motivation* (Kinicki & Fugate, 2016:146). Tingkat usaha individu, kemauan untuk mengatasi tantangan, dan perilaku organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja mereka (George & Jones, 2012:157). Dorongan internal dan eksternal merupakan dua bentuk pokok motivasi di tempat kerja. Karena setiap orang memiliki keinginan bawaan untuk mencapai sesuatu, dorongan ini dapat berbentuk motivasi intrinsik yang aktif tanpa dukungan eksternal, sedangkan dorongan yang berasal dari luar dikenal sebagai motivasi ekstrinsik (Wicaksana et al., 2021:64). Kebutuhan fisiologis, keamanan, keterikatan, harga diri, dan aktualisasi diri merupakan indikator motivasi kerja (Ramdani et al., 2024). Menurut Kinicki dan Fugate (2016), terdapat korelasi positif antara dorongan kerja dan kepuasan bekerja. Meskipun demikian, temuan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja juga masih menunjukkan variasi pada berbagai konteks organisasi sehingga masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Di sini, BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan menjadi sorotan untuk dijadikan objek penelitian. Berlokasi di Jl. Raya Lasem Km. 02 No. 27, Pamotan, Rembang, Jawa Tengah, BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan merupakan suatu KSSP. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ibnu Susilo pada BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan beberapa karyawan masih mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan

mereka. Ketidakpuasan ini ditandai dengan perasaan bosan, ketidakpuasan terhadap rekan kerja yang dianggap tidak membantu, dan ketidakpuasan terhadap gaji yang belum memadai dalam mencukupi biaya hidup dasar (Albanjari, 2023). Karyawan dengan *self-efficacy* rendah juga masih ditemukan, yang ditunjukkan dengan kecenderungan memilih tugas yang lebih mudah, merasa tidak yakin terhadap kemampuan secara mandiri, kerap bergantung pada bantuan pihak lain, dan cepat putus asa saat menghadapi tugas yang menantang.

Selain itu, terdapat karyawan yang mengalami stres kerja karena merasa kewalahan terhadap tanggung jawab, tidak yakin terhadap tugas yang harus diselesaikan, serta memperoleh tekanan dari atasan maupun rekan kerja (Aziz & Zakkiy, 2023). Sebagian karyawan juga menunjukkan motivasi kerja yang rendah dengan kurang antusias datang bekerja, merasa tidak dihargai, dan kurang memiliki keterikatan terhadap organisasi. Atas dasar kondisi tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada analisis dampak efikasi diri, beban pekerjaan, dan dorongan kerja terhadap kepuasan pegawai BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan sebagai institusi keuangan syariah, sehingga diharapkan menghasilkan temuan empiris mengenai determinan kepuasan kerja pada konteks organisasi tersebut.

Permasalahan penelitian ini difokuskan pada ada atau tidaknya pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, dan apakah motivasi kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan mengevaluasi dampak *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, menelaah kontribusi stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta mengevaluasi peran motivasi kerja dalam membentuk kepuasan kerja pada karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan pandangan pegawai mengenai kemampuan pekerjaan dalam memenuhi aspek penting (Luthans, 2011:141). Pendapat lain disampaikan oleh Griffin & Moorhead (2014:74) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan tingkat terpenuhinya kebutuhan individu dalam pekerjaannya. Menurut Kinicki & Fugate (2016:57) kepuasan kerja menggambarkan respons afektif individu terhadap beragam aspek dalam pekerjaannya individu. Robbins & Judge (2017:118) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan respons baik individu yang terbentuk melalui evaluasi terhadap tugas yang dijalankan.

Penelitian yang ekstensif pada kepuasan kerja dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi, harapan individu, hubungan sosial di tempat kerja, kondisi organisasi, serta sistem kompensasi. Pegawai yang merasa puas biasanya menunjukkan loyalitas tinggi, produktivitas baik, dan tingkat absensi rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu tekanan psikologis, konflik dengan rekan kerja, dan kecenderungan mencari pekerjaan baru. Namun demikian, tingginya kepuasan kerja tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Griffin & Moorhead, 2014:74).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy* (Luthans, 2011:209). Kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh tingkat tekanan dalam pekerjaan. Stres kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja (George & Jones, 2012:79). Kepuasan kerja terpengaruh oleh desakan kerja, serta semangat pegawai memiliki kaitan yang positif bersama kepuasan kerja (Kinicki & Fugate, 2016:61).

Self-Efficacy

Self-efficacy seseorang dapat dipahami melalui tingkat kepercayaan yang dimilikinya terhadap kapasitas dirinya dalam mengatur perilaku serta kemampuannya untuk mencapai berbagai sasaran (Bandura, 1997:3). *Self-efficacy* didefinisikan oleh McShane dan Glinow (2018:68) sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri untuk mencapai suatu sasaran. Robbins & Judge (2017:258) menjelaskan bahwa konsep *self-efficacy* yang disebut pula teori sosial kognitif maupun pembelajaran sosial berkaitan dengan kepercayaan seseorang terhadap kapasitas dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi membuat individu semakin yakin mencapai keberhasilan. Oleh sebab itu, ketika menghadapi kondisi berat, seseorang yang memiliki efikasi diri lemah biasanya mudah berhenti berusaha, sementara individu dengan efikasi tinggi tetap bertahan menghadapi tantangan cenderung meningkatkan upaya untuk

menaklukkan hambatan. Self-efficacy mampu membangun siklus positif yang membuat seseorang semakin aktif dalam berbagai pekerjaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan saat individu memberikan penilaian terhadap suatu situasi peluang maupun ancaman sebagai hal penting, namun dirinya merasa belum mampu mengatasinya dengan baik (George & Jones, 2012:245). Robbins & Judge (2017:659) menjelaskan bahwasanya stres kerja ialah kondisi psikologis yang menimbulkan ketidaknyamanan akibat adanya tekanan dari lingkungan kerja. Pandangan lain dikemukakan oleh McShane & Glinow (2018:108) yang menjelaskan bahwa stres kerja adalah bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang dipersepsikan mengganggu atau mengancam kesejahteraan individu. Faktor penyebab stres kerja dapat bersumber dari kehidupan personal, tuntutan pekerjaan, relasi kelompok kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta ketidakpastian lingkungan (George & Jones, 2012:251). Faktor-faktor pada tingkat individu, organisasi, atau lingkungan dapat memicu stres di tempat kerja (Robbins & Judge, 2017:662). Ketidakpastian pendapatan dan kemajuan teknologi merupakan contoh pengaruh lingkungan. Faktor organisasi mencakup tekanan pekerjaan, kebijakan, serta relasi antarpegawai. Adapun faktor individu berkaitan dengan masalah keluarga dan kondisi ekonomi

Motivasi Kerja

Akar kata Latin “movere” berarti “bergerak”, yang menjadi asal usul kata “motivation” dalam bahasa Inggris. Tingkat motivasi intrinsik seseorang menentukan konsistensi, kecepatan, dan pola tindakan serta pemikirannya (Kinicki & Fugate, 2016:146). Menurut George dan Jones (2012:157), motivasi kerja yaitu ketahanan internal yang mengarahkan tindakan di lingkungan organisasi, besarnya upaya, serta daya tahan dalam mengatasi hambatan. Berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dapat memotivasi orang untuk bekerja (Wicaksana et al., 2021:64). motivasi intrinsik berasal dari kebutuhan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak yang muncul tanpa pengaruh eksternal karena seseorang telah memiliki kemauan sendiri untuk bertindak. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul akibat adanya faktor pendorong dari luar.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Menurut *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1997), *self-efficacy* mencerminkan keyakinan individu atas keterampilan yang dipunyainya untuk menuntaskan pekerjaan serta meraih sasaran tertentu. Individu dengan *self-efficacy* yang kuat umumnya memiliki rasa yakin yang lebih tinggi, mampu mengatasi tantangan, sekaligus mampu bertahan lebih kuat ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut akan meningkatkan sikap menyenangkan terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada munculnya rasa puas kerja. Hasil penelitian Narotama & Sintaasih (2022), Ningsih et al. (2024), serta Aulia et al. (2025) memverifikasi adanya pengaruh positif yang bermakna dalam *self-efficacy* dengan kepuasan kerja.

H1: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada Robbins dan Judge (2017), stres kerja menggambarkan keadaan mental yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas individu dalam menghadapinya. Tingginya tingkat stres dapat menurunkan kenyamanan bekerja, mengurangi semangat pekerjaan yang menyebabkan kelelahan secara jasmani dan psikologis sehingga mengurangi tingkat kepuasan kerja. Penelitian Vanessa & Nawawi (2022), Antika et al. (2024), serta Pambudi & Hakim (2025) membuktikan memperlihatkan bahwa stres kerja membagikan dampak negatif yang bermakna terhadap kepuasan kerja.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

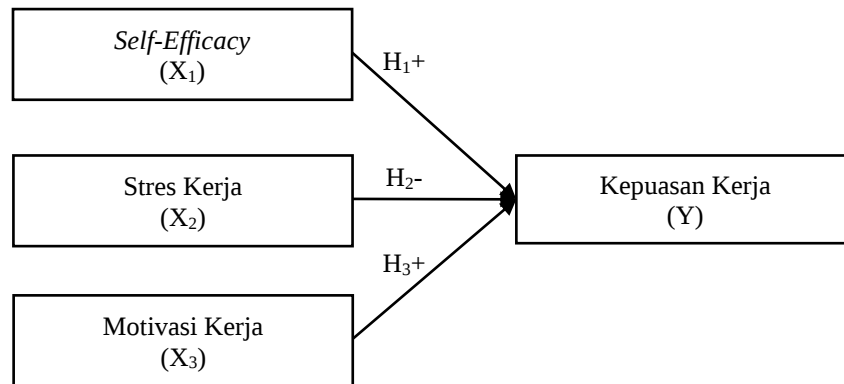
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja mencerminkan faktor pendorong yang muncul dari dalam ataupun luar diri yang menentukan besarnya usaha, orientasi tindakan, serta konsistensi individu dalam mencapai sasaran organisasi (George & Jones, 2012). karyawan dengan motivasi kerja yang kuat cenderung menampilkan antusiasme dalam menjalankan tugas, komitmen, dan keterlibatan yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga cenderung merasakan tingkat kepuasan kerja yang semakin baik. Hasil kajian Waruwu & Litani (2023), Antika et al. (2024), serta Prahesti & Rijanti (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kerangka pemikiran

Model konseptual yang diterapkan pada studi ini disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Studi ini memakai penelitian menjalankan pendekatan kuantitatif melalui metode survei karena berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel *self-efficacy*, tekanan kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan pegawai menggunakan data kuantitatif yang dianalisis secara statistik agar pengujian hipotesis dilakukan secara terukur dan tidak dipengaruhi subjektivitas (Sugiyono, 2019:16). penggunaan metode survei dilakukan karena informasi penelitian dikumpulkan langsung dari responden menggunakan kuesioner sehingga mampu menggambarkan kondisi variabel penelitian pada populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019:56). Populasi pada kajian ini termasuk seluruh karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan totalnya 145 orang, terdiri atas 15 Kepala Cabang/Manager dan 130 pegawai. Sampel penelitian berjumlah 130 pegawai non Kepala Cabang/Manager sehingga penelitian menggunakan metode total sampling dengan menjadikan semua anggota populasi yang memenuhi persyaratan sebagai partisipan (Sugiyono, 2019:134).

Alat pengumpulan data berupa kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator setiap variabel yang mengacu pada sumber terdahulu teori yang berkaitan. Variabel *self-efficacy* mengacu pada Bandura (1997), stres kerja mengacu pada George & Jones (2012) dan Robbins & Judge (2017), motivasi kerja mengacu pada George & Jones (2012) serta Kinicki & Fugate (2016), sedangkan kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2011), Robbins & Judge (2017), dan Kinicki & Fugate (2016). Sebelum digunakan, instrumen disusun berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan guna menjamin setiap item pernyataan memenuhi kelayakan sebagai instrumen penelitian. Operasionalisasi variabel kajian ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Self-Efficacy (X ₁)	Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat kesulitan (magnitude), kekuatan (strength), dan generalisasi (generality) (Bandura, 1997).	Likert (1–5)
Stres Kerja (X ₂)	Kondisi psikologis akibat tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya.	Tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (George & Jones, 2012; Robbins & Judge, 2017).	Likert (1–5)
Motivasi Kerja (X ₃)	Dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan perilaku individu dalam bekerja.	Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (George & Jones, 2012).	Likert (1–5)
Kepuasan Kerja (Y)	Perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja.	Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Luthans, 2011).	Likert (1–5)

Data kajian dihimpun data dikumpulkan memakai instrumen angket berskala Likert lima tingkat, kemudian dianalisis menjalankan regresi linear berganda dalam memahami kontribusi variabel penelitian kepuasan kerja. Tahapan analisis mencakup uji reliabilitas, uji validitas, pengujian dilakukan melalui asumsi klasik, uji F, uji t, serta koefisien determinasi (R^2) menggunakan aplikasi statistik (Ghozali, 2021:145).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Bagian ini memperlihatkan bahwasanya 62 perempuan (atau 47,7% dari total) dan 68 laki-laki (52,3%) mengisi kuesioner. Baik laki-laki maupun perempuan yang berpartisipasi dalam survei ini lebih banyak berasal dari kelompok usia 40–49 tahun. Lama masa kerja responden dikategorikan sebagai berikut: 42 orang (atau 32,3% dari total) telah bekerja selama 1-5 tahun, sedangkan 17 orang (17,7% dari total) telah bekerja selama 11-15 tahun, menjadikannya kategori terkecil.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	68	52,3
		Perempuan	62	47,7
	Total		130	100
2	Usia (Tahun)	20-29	33	25,4
		30-39	38	29,2
		40-49	39	30
		50-59	20	25,4
	Total		130	100
3	Lama Bekerja (Tahun)	1-5	42	32,3
		6-10	36	27,7
		11-15	23	17,7
		16-22	29	22,3
	Total		130	100

Referensi : Data primer diolah, 2026

Uji Instrumen

Temuan dari tes validitas yang ditampilkan pada Tabel 3 memperlihatkan keterkaitan yang searah dan bermakna secara statistik antara masing-masing butir dengan variabel-variabel berikut: kepuasan kerja (Y), self-efficacy (X₁), stres kerja (X₂), serta motivasi kerja (X₃). Seluruh item pernyataan telah dinyatakan valid serta bisa dipergunakan menjadi instrumen pengukuran didalam studi ini. Seluruh item tersebut bisa dimanfaatkan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearso C orrelation	r-min
----------	-----------------	---------------------	-------

Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,629	0,3
	Y2	0,667	
	Y3	0,668	
	Y4	0,430	
	Y5	0,664	
	Y6	0,866	
	Y7	0,663	
	Y8	0,618	
	Y9	0,708	
	Y10	0,711	
Self-Efficacy (X1)	X1.1	0,760	0,3
	X1.2	0,837	
	X1.3	0,660	
	X1.4	0,902	
	X1.5	0,835	
	X1.6	0,849	
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,865	0,3
	X2.2	0,874	
	X2.3	0,801	
	X2.4	0,735	
	X2.5	0,808	
	X2.6	0,811	
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,753	0,3
	X3.2	0,808	
	X3.3	0,791	
	X3.4	0,689	
	X3.5	0,823	
	X3.6	0,835	
	X3.7	0,848	
	X3.8	0,722	
	X3.9	0,630	
	X3.10	0,721	

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel 4 menampilkan temuan tes reliabilitas, yang memperlihatkan bahwasanya semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha serta Cronbach's Alpha (jika item dihapus) yang melebihi dari 0,7. Kondisi ini memperlihatkan bahwasanya item-item kuesioner yang dipergunakan didalam studi ini dapat menghasilkan hasil yang konsisten dari jangka waktu tertentu, karena tanggapan yang diberikan oleh para peserta tetap konsisten.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

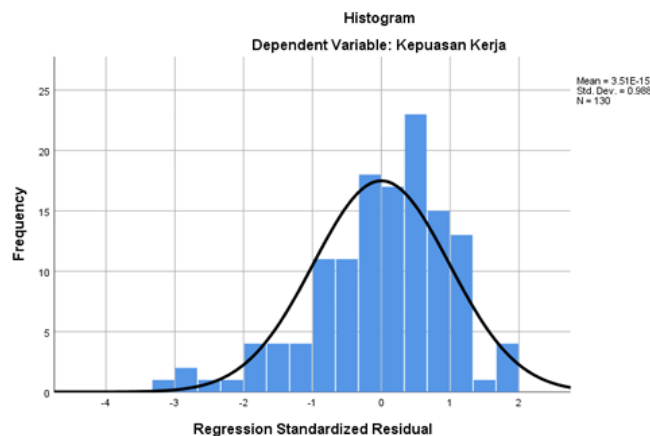
Variabel	Item Pernyataan	Cronbach If Alpha Item Deleted	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,843	0,852	0,7
	Y2	0,838		
	Y3	0,848		
	Y4	0,855		
	Y5	0,840		
	Y6	0,813		
	Y7	0,837		
	Y8	0,841		
	Y9	0,833		
	Y10	0,832		
Self-Efficacy	X1.1	0,879	0,890	0,7

(X1)	X1.2	0,864		
	X1.3	0,900		
	X1.4	0,847		
	X1.5	0,869		
	X1.6	0,860		
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,868	0,897	0,7
	X2.2	0,868		
	X2.3	0,881		
	X2.4	0,891		
	X2.5	0,880		
	X2.6	0,881		
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,904	0,913	0,7
	X3.2	0,901		
	X3.3	0,901		
	X3.4	0,908		
	X3.5	0,901		
	X3.6	0,898		
	X3.7	0,900		
	X3.8	0,908		
	X3.9	0,913		
	X3.10	0,909		

Sumber : Data primer diolah, 2026

Uji Normalitas

Uji normalitas dijalankan dalam menegaskan terkait residual regresi berdistribusi normal. Normalitas menjadi prasyarat penting pada regresi linear berganda agar estimasi yang dihasilkan bersifat akurat dan tidak menyimpang. Pengujiannya dilakukan melalui grafik Histogram serta Normal P-P Plot terhadap residual yang dihasilkan dari model regresi.



Gambar 2. Histogram Residual Terstandarisasi

Mengacu pada Gambar 2, histogram residual memperlihatkan sebaran yang membentuk karakteristik kurva lonceng (bell shaped). Sebagian besar observasi berada di area pusat distribusi, sedangkan jumlah data semakin berkurang menuju kedua ujung kurva. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa residual mengikuti distribusi yang hampir normal sehingga persyaratan normalitas dapat dinyatakan terpenuhi, visual telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan mengidentifikasi adanya keterkaitan yang kokoh dalam variabel bebas pada model regresi. Model yang memenuhi kriteria seharusnya bebas dari masalah

multikolinearitas maka kontribusi masing-masing variabel independen dapat dijelaskan secara akurat. Penilaian dijalankan memakai nilai Tolerance dan VIF.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

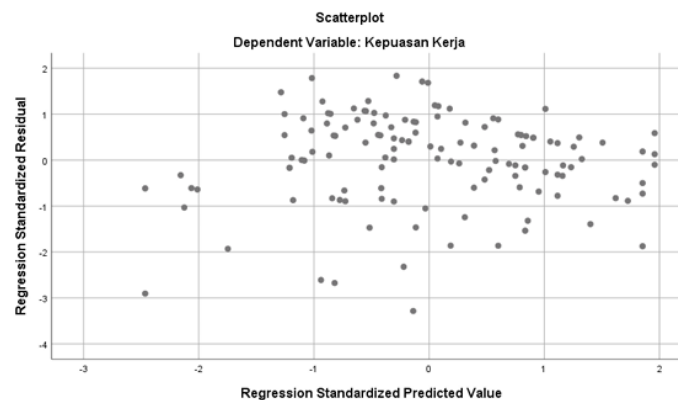
Variabel	Tolerance	VIF
<i>Self-Efficacy</i>	0,850	1,176
Stres Kerja	0,983	1,017
Motivasi Kerja	0,837	1,195

Referensi: Data primer diolah, 2026

Pada Tabel 5, variabel *self-efficacy* Variabel tersebut memperoleh nilai Tolerance 0,850 dengan VIF sekitar 1,176. Sementara itu, stres kerja menghasilkan nilai Tolerance 0,983 dan VIF 1,017, sedangkan motivasi kerja memperoleh nilai Tolerance 0,837 dengan VIF 1,195. Seluruh variabel memenuhi batas kelayakan sebab nilai Tolerance melebihi 0,10 serta VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka model tidak menampilkan gejala multikolinearitas tidak terjadi gangguan hubungan antarvariabel independen dalam analisis estimasi model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dijalankan dalam mengetahui kesamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang mencukupi syarat yaitu model dengan varians residual yang tetap sehingga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. (*homoskedastisitas*). analisis dilakukan melalui grafik Scatterplot yang membandingkan nilai *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Standardized Residual*.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada Gambar 4, residual tersebar secara acak di sekeliling garis nol pada sumbu Y tanpa memperlihatkan pola sistematis, baik menyempit, meluas, ataupun bergelombang. Hal tersebut mengindikasikan varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai estimasi sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas model mencukupi asumsi homoskedastisitas serta mampu dijalankan dalam analisis regresi linier berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dijalankan dalam mengukur tingkat dampak *self-efficacy*, stres kerja, serta motivasi terhadap variabel dependen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan. Hasil analisis regresi linier berganda termuat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Konstanta	2,060
<i>Self-Efficacy</i>	0,294
Stres kerja	-0,068
Motivasi Kerja	0,256

Referensi: Data primer diolah, 2026.

Pada Tabel 6, didapati persamaan regresi linier berganda seperti dibawah.

$$Y = 2,060 + 0,294X_1 - 0,068X_2 + 0,256X_3$$

Persamaan regresi menghasilkan konstanta sebesar 2,060 yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja ketika seluruh variabel independen berada dalam kondisi tetap. Nilai koefisien *self-efficacy* sekitar 0,294 mengartikan bahwa setiap kenaikan satu unit *self-efficacy* setiap kenaikan satu satuan akan menaikkan kepuasan kerja sekitar 0,294, sedangkan peningkatan stres kerja satu satuan menurunkan kepuasan sekitar 0,068 akan menurunkan kepuasan kerja bernilai 0,068. Di sisi lain, koefisien regresi motivasi kerja sekitar 0,256 menyebutkan bahwa tiap tambahan satu satuan motivasi kerja menaikkan kepuasan kerja sekitar 0,256 apabila faktor bebas lainnya disebut konstan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) dijalankan guna mengidentifikasi kontribusi tiap variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Analisis dijalankan melalui perbandingan nilai Sig. dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji hipotesis (uji t) disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T hitung	Sig.	Keputusan
Self-Efficacy	3,555	0,001	H1 diterima
Stres kerja	-2,361	0,020	H2 diterima
Motivasi Kerja	3,152	0,002	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Pada Tabel 7, variabel *self-efficacy* menghasilkan nilai t hitung sekitar 3,555 melalui probabilitas signifikansi 0,001 yang ada di bawah batas ketentuan 0,05. Hasil tersebut menyebutkan yaitu *self-efficacy* memberikan dampak positif yang bermakna terhadap kepuasan kerja.. Maka dari itu, Hipotesis 1 (H1) diterima.

Selanjutnya, variabel stres kerja memperoleh hasil uji t memperoleh nilai -2,361 dengan signifikansi 0,020 yang menyebutkan adanya pengaruh negatif dan bermakna terhadap kepuasan kerja. Maka demikian, Hipotesis 2 (H2) diterima.

Berikutnya, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sekitar 3,152 melalui nilai Sig. sekitar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyebutkan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, Hipotesis 3 (H3) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) dijalankan dalam menghitung keterampilan *self-efficacy*, stres kerja, serta motivasi kerja dalam menerangkan perubahan kepuasan kerja. Hasilnya ditampilkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,491	0,241	0,223	0,43662

Referensi: Data primer diolah, 2026.

Mengacu pada Tabel 8, diperoleh nilai R Square sebesar 0,241 dan Adjusted R Square sekitar 0,223 yang mengindikasikan model menyebutkan sekitar 24,1% perubahan kepuasan kerja, sementara bagian lainnya dipengaruhi variabel yang tidak dikaji.

Uji F

Uji F dijalankan dalam memahami pengaruh variabel *self-efficacy*, stres kerja, serta motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	7,624	3	2,541	13,330	0,000
Residual	24,021	126	0,191		
Total	31,644	129			

Referensi: Data primer diolah, 2026

Mengacu pada Tabel 9, hasil uji F sebesar 13,330 dengan signifikansi 0,000 memverifikasi seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan kepuasan kerja sehingga model layak digunakan.

Pembahasan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menyebutkan bahwa H1 diterima karena *self-efficacy* terbukti membagikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menyebutkan yaitu kian besar tingkat *self-efficacy* yang ada, akan kian besar juga tingkatannya dari kepuasan kerja yang dijalani.

Diterimanya hipotesis ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan pada kapasitas diri sendiri untuk menuntaskan tugas dan menjumpai permasalahan pekerjaan mempunyai fungsi penting untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan. Karyawan yang mempunyai *self-efficacy* besar juga mempunyai kepercayaan diri besar, mampu mengatasi tekanan kerja, serta memiliki motivasi yang lebih kuat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berdampak positif pada perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan individu terhadap kompetensi yang dimiliki memungkinkan karyawan lebih yakin dalam mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, serta menghadapi tantangan pekerjaan tanpa mudah merasa tertekan. Kondisi tersebut mendorong terciptanya rasa percaya diri dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, sehingga pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Selain itu, *self-efficacy* juga mendorong karyawan untuk lebih proaktif, tidak mudah menyerah, serta sanggup memenuhi sasaran pekerjaan yang telah ditentukan. Kondisi ini akan menimbulkan perasaan bangga dan puas terhadap hasil kerja yang diperoleh. Pada konteks BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, karyawan diharapkan mampu menyajikan layanan terbaik bagi anggota, menyelesaikan pekerjaan administratif secara tepat waktu, serta memenuhi target target pekerjaan yang ditentukan. Maka dari itu, individu dengan efikasi diri yang kuat cenderung memandang tuntutan pekerjaan sebagai peluang untuk berkembang dapat diselesaikan, bukan sebagai beban. Keberhasilan dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab tersebut akan meningkatkan rasa kompeten dan memberikan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Temuan tersebut sejalan terhadap teori yang dijabarkan McShane & Von Glinow (2018:68) individu yang punya *self-efficacy* tinggi punya sikap bisa menjalankan. Orang berpikir mereka dapat menyelesaikan proyek karena mereka memiliki motivasi, keterampilan, kepercayaan diri, dan pengetahuan untuk melakukannya. Orang yang percaya diri memiliki perspektif yang kian positif terkait diri pribadi dan berpikir mereka dapat mencapai tujuan dalam berbagai konteks. Individu yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang besar melihat kualitas dan tugas sosial menjadi peluang untuk pertumbuhan, yang memengaruhi pola pikir dan tindakan mereka, sehingga menghasilkan hasil positif di tempat kerja seperti kepuasan dalam posisi seseorang (Bargsted et al., 2019:161). Salah satu kemungkinan interpretasinya adalah bahwa ketika orang percaya pada kemampuan mereka sendiri di tempat kerja, hal itu akan mengakibatkan kepuasan kerja yang lebih besar. Temuan yang ada menguatkan temuan studi terdahulu yang dilangsungkan Narotama & Sintaasih (2022), Ningsih et al. (2024), Sanjaya et al. (2025), dan Aulia et al. (2025) menyimpulkan *self-efficacy* berkontribusi positif serta signifikan didalam kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil uji hipotesis, H2 yakni stres kerja memberi kepengaruhan yang berarti atas tingkat kepuasan kerja dapat diterima. Maka, tingkat stres kerja bisa berdampak negatif atas tinggi rendahnya kepuasan kerja yang mereka alami.

Stres kerja ialah sebuah elemen utama yang mempengaruhi kepuasan kerja di BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, menurut konfirmasi teori ini. Tingkat stres yang tinggi di tempat bekerja dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah karena membuat pekerja merasa terburu-buru, lelah, dan tidak nyaman. Pengelolaan tingkat pengelolaan stres yang optimal mampu membentuk suasana kerja yang kondusif yang lebih menyenangkan dan memuaskan bagi para karyawan. Pada BMT Usaha Artha Sejahtera

Pamotan, stres kerja dapat muncul akibat tuntutan untuk mencapai target kerja, tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada anggota, penyelesaian administrasi secara tepat waktu, serta tuntutan menjaga kualitas pelayanan. Apabila berbagai tuntutan tersebut tanpa didukung pengaturan beban kerja yang memadai, karyawan berisiko merasakan kelelahan secara jasmani dan mental sehingga kepuasan kerja berkurang menurunkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, atau lingkungan kerja yang tidak ramah semuanya dapat berkontribusi pada stres kerja. Semangat kerja dan produktivitas karyawan dapat terpengaruh dalam keadaan ini. Selain itu, stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengurangi konsentrasi, menurunkan motivasi kerja, serta menaikkan tekanan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan ini akan mengakibatkan karyawan lebih sulit menikmati pekerjaannya, sehingga persepsi terhadap kepuasan kerja menjadi semakin rendah. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Kinicki dan Fugate (2016:62), yang menjabarkan stres di tempat kerja secara signifikan mengurangi kepuasan dalam posisi seseorang. Stres memiliki banyak efek psikologis, termasuk ketidakbahagiaan dengan pekerjaan, menurut McShane dan Glinow (2018:110). Persepsi individu tentang kepuasan kerja menurun saat tingkat stres mereka ketika tengah bekerja meningkat. Sebaliknya, orang melaporkan lebih banyak kepuasan dalam pekerjaan mereka ketika mereka menyatakan bahwa tekanan kerja yang dialami cenderung lebih ringan. Temuan yang ada menguatkan hasil studi terdahulu yang dilangsungkan Vanessa & Nawawi (2022), Antika et al. (2024), Waruwu & Litani (2023), Krishna & Suhermin (2019), serta Pambudi & Hakim (2025) yang menyimpulkan yaitu stres kerja berkontribusi negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan penelitian mengonfirmasi bahwa hipotesis H3 diterima karena motivasi kerja menaikkan kepuasan kerja secara nyata. Maka, kian besar tingkat motivasi kerja pada karyawan, akan kian besar juga tingkat kepuasan kerja mereka.

Mendukung teori ini, karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang kian besar saat termotivasi secara intrinsik untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karyawan yang sangat termotivasi ditandai oleh karyawan yang bersemangat pada pekerjaannya, mempunyai niat yang besar untuk sukses, dan memberikan kinerja maksimal dalam setiap tugas yang mereka lakukan. Maka, kepuasan kerja juga meningkat sebagai hasilnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya mendorong karyawan untuk mencapai target organisasi, tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalankan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna, memperoleh kesempatan untuk berkembang, serta mampu mencapai prestasi kerja, maka akan muncul perasaan bangga dan puas terhadap pekerjaannya.

Aspek-aspek yang memotivasi di tempat kerja mungkin berasal dari dalam, seperti keinginan untuk tumbuh dan sukses, atau dari luar, seperti pujian, suasana yang menyenangkan, dan rekan kerja yang suportif. Ketika pekerja bahagia dan puas dalam karier mereka, mereka lebih bisa memberikan yang paling optimal pada pekerjaannya. Kondisi ini selaras pada Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik, mencakup pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kesempatan berkembang (*advancement*), merupakan faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pada BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, motivasi kerja dapat tumbuh ketika karyawan memperoleh apresiasi atas kinerjanya, memiliki kesempatan mengembangkan kompetensi, serta diberikan kepercayaan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong karyawan bekerja lebih optimal sehingga kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin meningkat. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Kinicki dan Fugate (2016:61), yang menjabarkan ada korelasi positif pada kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Kinicki dan Williams (2016:354) menawarkan sudut pandang alternatif, dengan berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah faktor terpenting dalam menentukan seberapa bahagia seorang karyawan dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya berbanding lurus dengan tingkat motivasi intrinsiknya. Sebaliknya, karyawan menyatakan tingkat kepuasan kerja yang rendah saat dorongan mereka untuk bekerja rendah. Temuan yang ada menguatkan hasil studi terdahulu yang dilangsungkan Vanessa & Nawawi (2022), Antika et al. (2024),

Waruwu & Litani (2023), Krishna & Suhermin (2019), serta Prahesti & Rijanti (2025), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Merujuk temuan pada keseluruhan hasil penelitian dan analisis, didapatkan kesimpulan yaitu self-efficacy serta motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BMT Usaha Artha Sejahtera Pamotan, sebaliknya, stres kerja terbukti memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kajian ini menyebutkan yaitu peningkatan *self-efficacy* serta motivasi kerja, serta penerapan manajemen stres kerja yang efektif mampu menaikkan kepuasan kerja sehingga perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan, pembinaan, penghargaan, serta membangun suasana kerja yang mendukung agar kepuasan pegawai semakin meningkat.

Dari perspektif teoretis, hasil penelitian ini memperkaya literatur mengenai perilaku organisasi mengenai pengaruh faktor-faktor psikologis yang berkaitan dengan kepuasan kerja, terutama pada aspek self-efficacy, stres kerja, serta motivasi kerja. Namun kajian ini hanya dilakukan pada satu lokasi penelitian BMT, menggunakan desain *cross-sectional*, serta hanya melibatkan tiga jumlah variabel bebas yang digunakan masih terbatas sehingga temuan penelitian belum dapat diterapkan secara umum.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian berikutnya dianjurkan memperluas cakupan penelitian objek penelitian pada lembaga keuangan syariah atau organisasi lainnya, memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi serta menerapkan metode SEM sehingga diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai berbagai determinan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanjari, F. R. (2023). Pengaruh kepribadian karyawan dan etika kerja Islam terhadap kinerja pada Baitul Maal Wat Tamwil binaan PINBUK Tulungagung. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 46–67.
- Antika, A. A. L., Rismawan, P. A. E., & Widyawati, S. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ulun Ubud Resort & Spa Gianyar. *Values*, 5(1), 160–168.
- Aulia, I. G. P., Rahayu, Y., Zuhriatusobah, J., & Permana, A. S. (2025). Pengaruh technostress dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja freelance content creator di Komunitas Smiling West Java Ambassador Kota Bandung. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 4(3), 545–552.
- Aziz, R. N., & Zakiy, M. (2023). Self-efficacy as a moderating variable: The effect of organizational change on work stress and employee performance in Islamic banks. *FIRM Journal of Management Studies*, 8(1), 49–61.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Bargsted, M., Vielma, R. R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157–163.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huda, A. N., Dalimunthe, R. F., & Silalahi, A. S. (2022). The effect of emotional intelligence, cooperation, and self-efficacy on employee turnover intention through job satisfaction in PT. XYZ. *The International Journal of Business Management and Technology*, 6(3), 102–116.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw-Hill Education.
- Krishna, B. K., & Suhermin. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(2), 1–18.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior* (8 ed.). McGraw-Hill Education.

- Narotama, I. B. I., & Sintaasih, D. K. (2022). The role of job satisfaction in mediating the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 494–513.
- Naufal, M. A., Wibisono, C., Indrawan, M. G., Indrayani, I., & Ngaliman. (2025). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan self-efficacy terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 25(1), 91–97.
- Ningsih, L., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2024). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada pegawai PD BPR BKK Purworejo. *Jurnal Volatilitas*, 6(4), 50–65.
- Pambudi, H. L. D., & Hakim, L. (2025). Pengaruh work-life balance, burnout, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada karyawan Super Indo di Kota Surakarta. *Community Engagement & Emergence Journal*, 6(1), 221–233.
- Prahesti, R. S., & Rijanti, T. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan guru: Studi pada Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 7 Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 375–385.
- Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018). Effects of self-efficacy, job satisfaction, and work culture toward performance of telemarketing staff in banking sector. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 16(5), 47–52.
- Ramdani, I., Subiyanto, D., & Kirana, K. C. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, extrinsic reward, dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 14(1), 135–148.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Roni, J. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. *IndOmera*, 5(9), 61–69.
- Sanjaya, T., Syahyunan, & Saskia. (2025). The influence of self-efficacy on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Mawar Bakery & Cake Shop Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 5(3), 155–164.
- Saputro, V. H. D., & Suhermin. (2023). Pengaruh self-efficacy, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(11).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utomo, H. J. N., Pujiastuti, E. E., Sugiarto, M., & Ramadani, N. (2025). The effect of job mutation and job promotion on job satisfaction and self-efficacy and its implication on job performance. *International Journal of Applied Business Research*, 7(1), 77–102.
- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506.
- Waruwu, A. A., & Litani, F. (2023). Analisis stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indo Teknik Tjandra Utama. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(4), 5648–5664.
- Wicaksana, S. A., Asrunputri, A. P., & Ramadhania, A. P. (2021). *Industri dan Organisasi: Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. DD Publishing.