

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI KREDIT RUKUN  
PALEMBANG**

**TESIS**

**Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
menempuh Gelar Magister Manajemen**



**Nama : Supriyantoro**  
**NPM : 224741034**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2023**

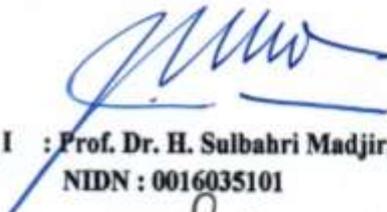
**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS**

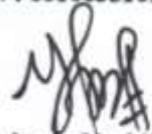
**Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan**

**Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang**

**Nama : Supriyantoro**  
**NPM : 224741034**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang**

**Pembimbing Tesis :**

Tanggal <sup>25/9/23</sup> ..... Pembimbing I :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M.  
NIDN : 0016035101

Tanggal <sup>23/9/23</sup> ..... Pembimbing II :  Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si  
NIDN : 0226028303

**Mengetahui**

**Dekan FEB**

  
Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS.  
NIDN : 0205026401

**Kaprodi MM**

  
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.  
NIDN : 0214038501

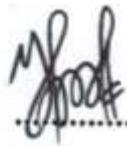
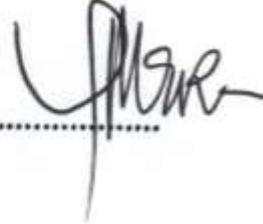
**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KARYAWAN KOPERASI KREDIT RUKUN  
PALEMBANG**

**Dipersembahkan di depan Komisi Penguji Tesis Program Studi Magister  
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti**

**Nama : Supriyantoro**  
**NPM : 224741034**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

<b>Ketua Penguji :</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM.</b> NIDN : 0016035101	<b>25/9/2023</b>	
<b>Anggota Penguji :</b>		
<b>1. Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.</b> NIDN : 0226028303	<b>23/9/23</b>	
<b>2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M</b> NIDN : 0212116401	<b>20/9/23</b>	

**Mengetahui**



**Kaprodi MM**



**Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.**  
NIDN : 0214038501

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Supriyantoro  
NPM : 224741034  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai  
Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Kredit  
Rukun Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2023

Yang Menyatakan

  
Supriyantoro

## ABSTRAK

**SUPRIYANTORO, Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, S.E., M.M dan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang yang berjumlah 46 orang. Analisis data yang digunakan PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh antara Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. Terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. Terdapat pengaruh antara Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. Terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. nilai R<sup>2</sup> untuk variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,779 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (efikasi diri dan stress kerja) sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R<sup>2</sup> untuk variabel laten motivasi kerja sebesar 0,829 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (efikasi diri dan stress kerja) sebesar 82,9% sedangkan sisanya sebesar 17,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian. Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.**

## **ABSTRACT**

***SUPRIYANTORO, The Influence of Self-Efficacy and Job Stress on Job Satisfaction with Work Motivation as an Intervening Variable in Employees of the Palembang Pillars Credit Cooperative, under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM and Dr. Yolanda Veybhita, SE., M.Si.***

*This study aims to determine the effect of self-efficacy and work stress on job satisfaction with work motivation as an intervening variable in employees of the Palembang Rukun Credit Cooperative. The population of this research is the employees of the Palembang Rukun Credit Cooperative, totaling 46 people. Data analysis used PLS.*

*The results of the study showed that there was an influence between Self-Efficacy on Job Satisfaction of the Palembang Pillars Credit Cooperative Employees. There is an influence between Job Stress on Job Satisfaction of Palembang Pillars Cooperative Employees. There is an influence between Self-Efficacy on Work Motivation of Palembang Pillars Credit Cooperative Employees. There is an influence between Work Stress on Work Motivation of the Palembang Pillars Credit Cooperative Employees. There is an influence between Job Satisfaction on Employee Motivation of the Palembang Pillars Credit Cooperative. the R2 value for the variable job satisfaction as a mediating variable is 0.779, which means that this value identifies that variations in job satisfaction can be explained by exogenous latent variables (self-efficacy and job stress) of 77.9% while the remaining 22.1% is explained by other variables. The R2 value for the latent variable of work motivation is 0.829, which means that this value identifies that work motivation can be explained by exogenous variables (self-efficacy and work stress) of 82.9% while the remaining 17.1% is explained by variables not present in the study. The greater the R-square number indicates the greater the independent variable can explain the dependent variable so that the structural equation is better.*

***Keywords: Self Efficacy, Job Stress, Job Satisfaction, Work Motivation***

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	vi
MOTTO .....	vii
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
RIWAYAT HIDUP .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Batasan Masalah .....	11
1.4 Rumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Kegunaan Penelitian .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka .....	14
2.1.1 Kepuasan Kerja .....	14
2.1.2 Efikasi diri .....	22
2.1.3 Stres Kerja .....	29
2.1.4 Motivasi Kerja .....	37
2.2 Mediasi .....	49
2.3 Hubungan Antara Variabel .....	50
2.4 Penelitian Terdahulu .....	53
2.5 Kerangka Penelitian .....	55
2.6 Hipotesis Penelitian .....	56

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	58
3.1.1	Tempat Penelitian .....	58
3.1.2	Waktu Penelitian .....	58
3.2	Metode Penelitian .....	59
3.3	Populasi dan Sampel .....	60
3.3.1	Populasi .....	60
3.3.2	Sampel .....	60
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	61
3.5	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	61
3.5.1	Definisi Konseptual .....	61
3.5.2	Operasional Variabel .....	63
3.6	Teknik Pengujian Data .....	65
3.7	Pengujian Instrumen .....	66
3.7.1	Uji Validitas .....	66
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	67
3.8	Teknik Analisis Data .....	67
3.9	Uji Hipotesis .....	68

### BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Analisis .....	70
4.1.1	Deskriptif Data Demografis Responden .....	70
4.1.2	Deskriptif Data Jawaban Responden .....	73
4.1.3	Analisis Statistik Inferensial .....	78
4.2	Pembahasan Hasil .....	88
4.2.1	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. ....	88
4.2.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. ....	89
4.2.3	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. ....	90
4.2.4	Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi	

Kredit Rukun Palembang. ....	90
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang. ....	91
4.2.6 Pengaruh Tidak Langsung Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	92
4.2.7 Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening .....	92

## BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Implikasi Kebijakan .....	94
5.3 Saran .....	95

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skala Likert .....	2
Tabel 2 Pernyataan Indikator Kepuasan Kerja .....	3
Tabel 3 Penilaian Untuk Melihat Kepuasan Kerja .....	3
Tabel 4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	53
Tabel 5 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	58
Tabel 6 Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	64
Tabel 7 Skala Likert .....	66
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	72
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	73
Tabel 11 kategori jawaban .....	74
Tabel 12 Kategori Jawaban Responden Efikasi Diri .....	75
Tabel 13 Kategori Jawaban Responden Stres Kerja .....	76
Tabel 14 Kategori Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	77
Tabel 15 Kategori Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	78
Tabel 16 <i>Loading Factor</i> .....	81
Tabel 17 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	82
Tabel 18 Uji Reliabilitas .....	83
Tabel 19 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....	84
Tabel 20 Hasil $F^2$ .....	85
Tabel 21 <i>Path Coefficients Direct Effect</i> .....	86
Tabel 22 <i>Path Coefficients</i> .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian .....	56
Gambar 2 Full Model Setelah Dikalkulasi .....	80

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi atau lembaga persaingan adalah hal yang biasa dan lumrah apa lagi di era globalisasi, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik didalam negara maupun di peringkat global dalam bidang yang menjadi *core business*. Untuk mencapai sebuah prestasi organisasi tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumberdaya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh lembaga atau perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Untuk mencapai kepuasan kerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan

melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat.

Berikut ini akan diuraikan pernyataan mengenai indikator kepuasan kerja karyawan yang dibagikan langsung oleh peneliti terhadap karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Tidak puas	1
Kurang puas	2
Cukup puas	3
puas	4
Sangat puas	5

**Tabel 2**  
**Pernyataan Indikator**  
**Kepuasan Kerja**

No	Indikator
1	Kepuasan kerja terhadap gaji
2	Kepuasan kerja terhadap rekan kerja
3	Kepuasan kerja terhadap pekerjaan
4	Kepuasan kerja terhadap atasan

**Tabel 3**  
**Penilaian Untuk Melihat Kepuasan Kerja Karyawan**  
**Koperasi Kredit Rukun Palembang**

Banyak Responden	No Pernyataan			
	1	2	3	4
1	3	3	3	3
2	2	3	1	3
3	1	2	1	2
4	1	2	2	2
5	3	1	1	1
6	1	1	3	5
7	2	2	3	1
8	2	1	1	1
9	1	1	1	3
10	1	2	1	1
11	1	2	1	1
12	1	2	1	3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

Berdasarkan hasil penelitian diatas dengan membagikan pernyataan indikator kepuasan kerja pada 12 karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang dapat diketahui :

- 1) karyawan yang menjawab pernyataan kepuasan kerja terhadap gaji sebanyak 2 orang menjawab cukup puas, 3 orang menjawab kurang puas dan 7 orang menjawab tidak puas, dari rata-rata pernyataan yang

peneliti ajukan sebagian karyawan menyatakan kurangnya kepuasan kerja terhadap gaji dikarenakan pembagian gaji yang tidak adil dan merata, tingkat pembagian gaji dilihat dari jabatan yang didapatkan, hal tersebut membuat banyaknya karyawan lama atau senior yang merasa gaji yang didapatkan lebih kecil daripada gaji karyawan baru.

- 2) Pernyataan kepuasan kerja terhadap rekan kerja sebanyak 2 orang menjawab cukup puas, 6 orang menjawab kurang puas dan 4 orang menjawab tidak puas. Dari pernyataan kepuasan kerja terhadap rekan kerja rata-rata karyawan mengeluhkan sesama rekan kerja kurang komunikasi sehingga kurang terjalinnya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.
- 3) Pernyataan kepuasan kerja terhadap pekerjaan sebanyak 3 orang menjawab cukup puas, 1 orang menjawab kurang puas dan 8 orang menjawab tidak puas. dari rata-rata pernyataan kepuasan kerja terhadap pekerjaan banyak karyawan yang mengeluh kurang tersedianya sarana yang memadai, tidak disiplin menyangkut jam hadir dan jam pulang, ragu dan tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki sehingga jika diberikan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar merasa tidak mampu dan tidak sanggup sehingga menimbulkan beban kerja yang tidak seimbang satu dengan yang lain.
- 4) Pernyataan kepuasan kerja terhadap atasan sebanyak 1 orang menjawab sangat puas, 4 orang menjawab cukup puas, 2 orang menjawab

kurang puas dan 5 orang menjawab tidak puas. Sedangkan dari pernyataan kepuasan kerja terhadap atasan menurun dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan sehingga mengakibatkan komunikasi yang buruk dan kurang pedulinya atasan terhadap karyawannya seperti atasan yang kurang mendengarkan keluhan dari bawahannya sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan peneliti terkait kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Rukun Palembang dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang secara keseluruhan masih belum menunjukkan ke arah peningkatan yang lebih baik hal ini harus menjadi perhatian pimpinan dengan membuat strategi agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat seperti dengan cara mempertimbangkan gaji karyawan khususnya karyawan yang bekerja diatas 5 (lima) tahun, menjalin hubungan yang harmonis sesama karyawan maupun rekan kerja demi mewujudkan hubungan yang harmonis ditempat kerja, mendisiplinkan karyawan dengan cara memberikan beberapa sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin waktu, memberikan motivasi yang tinggi untuk karyawan agar dapat meningkatkan rasa percaya diri yang ada pada karyawan dengan demikian maka kepuasan kerja akan meningkat dan ini dapat menguntungkan Kantor Koperasi Kredit Rukun Palembang.

Menurut penelitian terdahulu Sitepu (2020) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan” menyatakan hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak efikasi diri, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa efikasi diri, disiplin kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan.

Efikasi diri (*self-efficacy*). Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. efikasi diri terjadi pada suatu kemampuan fenomena situasi khusus, para peneliti yang lain telah membedakan efikasi diri khusus dari efikasi diri secara umum atau *generalized self-efficacy*. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau self-esteem karena keduanya merupakan aspek dari penilaian yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Efikasi diri pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam

situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara dengan orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *sel-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian efikasi diri secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan atau aspek yang ia miliki dari kognisi dan perilaku seseorang. Oleh karena itu, perilaku satu individu akan berbeda dengan individu yang lain.

Salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Pegawai bisa merasa stres dengan tuntutan tugas yang terlalu berat seperti dalam melakukan pekerjaan pegawai mendapatkan tugas keluar kota tetapi tugas masih ada yang belum terselesaikan dikantor, tuntutan peran yang membingungkan seperti pegawai melakukan penggantian tugas dengan pegawai lainnya, tuntutan antarpribadi yang dimaksud yaitu tuntutan sosial yang diberikan pegawai terhadap pegawai lainnya, struktur organisasi yang berubah-ubah dikarenakan adanya pergantian tempat pegawai atau mutasi pegawai dan kepemimpinan yang kurang berpihak terhadap pegawai (Nadeak, 2016). Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kepuasan kerja. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak

negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Motivasi yang diberikan pimpinan juga menjadi dorongan yang kuat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan pekerjaan yang di rasa sangat sulit bisa di selesaikan oleh karyawan sebab karyawan bersemangat agar berkesempatan untuk naik jabatan. Selain itu pegawai selalu bersemangat dalam bekerja karena memiliki tujuan dan dorongan yang di dapat baik dari pimpinan maupun rekan kerja.

Uraian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Redita Yasa (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi yang menyimpulkan berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

Dari hasil pengamatan peneliti di Koperasi Kredit Rukun Palembang selama kurang lebih dua minggu dari tanggal 08–22 April 2023, dan wawancara dengan Manajer, Kasi Personalia/HRD serta beberapa staf Koperasi Kredit Rukun bahwa kurangnya motivasi kerja yang diberikan atasan kepada bawahan seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan sehingga membuat hubungan kurang harmonis antara karyawan dan pimpinan, pimpinan kurang memotivasi karyawan dalam bekerja seperti memberikan semangat kerja, atau insentif kerja untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik hal ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan semangat kerja ataupun memberikan insentif diluar gaji pada karyawan yang berprestasi sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan yang handal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka terdapat beberapa masalah yang dapat teridentifikasi terkait dengan bagaimana pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja melalui motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

#### A. Efikasi Diri

1. Kurangnya percaya diri
2. Kebimbangan dan keraguan dalam mengambil keputusan
3. Timbulnya rasa cemas dan ketidak mampuan dalam menghadapi masalah
4. Kurang yakin dengan talenta atau kemampuan yang dimiliki
5. Kurang yakin untuk meraih kesuksesan atau keberhasilan

#### B. Stres Kerja

1. Sulit berkonsentrasi
2. Mudah frustrasi
3. Tidak bisa menahan emosi (emosi tidak stabil)
4. Sering mengajukan ijin atau cuti sakit
5. Adanya konflik dengan rekan kerja
6. Banyaknya pekerjaan dan tekanan dari pimpinan

#### C. Motivasi Kerja

1. Tingginya beban pekerjaan
2. Imbalan atau gaji yang diterima tidak sesuai atau kecil
3. Adanya sifat malas
4. Terjebak pada zona nyaman (*comfort zone*)
5. Kurangnya sosialisasi dengan orang lain
6. Kurangnya motivasi diri baik internal maupun eksternal ditempat kerja

#### D. Kepuasan kerja

- a. Kurangnya kepuasan kerja terhadap gaji karyawan
- b. Kurangnya kepuasan kerja terhadap rekan kerja
- c. Kurangnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan
- d. Kurangnya kepuasan kerja terhadap atasan.

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, yang terlihat begitu kompleks permasalahan yang berkaitan dengan Efikasi Diri, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang, maka dibatasi dengan variable tersebut sehingga hasil penelitian akan lebih maksimal.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)
  - a) Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang?
  - b) Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang?
  - c) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Efikasi Diri (*Self Efficacy*) terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening?

## 2. Stres Kerja

- a) Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang?
- b) Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang?
- c) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening?

3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)
  - a) Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang.
  - b) Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang.

c) Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh tidak langsung Efikasi Diri (Self Efficacy) terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. Stres Kerja.

a) Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang.

b) Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang.

c) Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

3. Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

a. Secara akademis, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Efikasi Diri, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang.

b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Karyawan Koperasi Kredit Rukun Palembang dalam upaya meningkatkan Efikasi Diri, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada masa yang akan datang, serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik persamaan yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G.M. 2014. *Applied Industrial/Organizational Psychology*. Belmont, California: Wadsworth, Inc.
- Abdullah, Muliati, Sri. 2019. "Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012". *Jurnal PSIKODIMENSIA*. Vol. 18, No. 1 : 90. DOI: 10.24167/psidim.v18i1.1708
- Abdullah, R.S. 2015. *Inovasi Pembelajaran*. Cetakan.I. Jakarta: Bumi Aksara
- Afrianto, Yudhi. 2015. Hubungan Kausalitas Antara Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, dan Tingkat Pengangguran di Indonesia Tahun 2000-2014. Dalam [http://digilib.unila.ac.id/21489/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEM BAHASAN.pdf](http://digilib.unila.ac.id/21489/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEM%20BAHASAN.pdf). Diakses 21 Desember 2017.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2015, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernnal.
- Aini, S. N., Purwana ES., D., & Saptono, A. 2019. *Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 22. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.1.2>
- Aini, S. N., Purwana ES., D., & Saptono, A. 2017. *Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 22. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.1.2>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyaza, M. A. 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Cv. Citra Mitra Boxindo Singosari–Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- B Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Bandura, A. 2016. *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales*. by Information Age Publishing

- Carry Cooper dan Alison Straw. 2016. *Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta : Kesaint Blanc.
- Chukwuma. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Dwiyanti. R. Meike Erika dan Arifin Sabeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dr. Priyono, M. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group, Jakarta
- Grifin. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Hamali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo.
- Husaini, Usman. 2013. *Manajemen Teori, praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4 Cetakan 1. Bumi Aksara. Jakarta.
- Igor, S. 2016. *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Ahli Bahasa Monica. Solo: Dabar.
- Kasmir, 2015, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2012. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Narendra, G. 2016. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(3).
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Berto Nadeak, Abbas Parulian, S. R. S. 2016. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins. Judge. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada Kuncoro*, Enam dimensi Administrasi Public, Gava Media: Jogjakarta.
- Sitepu, T. M. 2020. *Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Pamela.*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.*
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta Bandung.*
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*
- Oloko, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta.*
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi. Jakarta : Genesis.*
- Pietama, A. C. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai).* Postgraduate Management Journal, 1(2), 1-10.
- Rosna, R. H., Niha, S. S., & Manafe, H. A. 2023. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).* *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 571-579.
- Wibowo. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen. Bandung. Alfabeta.*
- Wijaya, C. 2022. *Pengaruh Job Enrichment Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Mahasiswa Di Stei Indonesia Jakarta)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. 2019. *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.* E-Jurnal Manajemen Unud, 8(3), 1203-1229.