

PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KARYAWAN RS CONDONG CATUR



Disusun oleh :

Nama	: Siti Hajar
Nomor mahasiswa	: 14311272
Jurusan	: Manajemen
Bidang konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

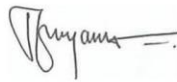
Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di
Yogyakarta

Nama : Siti Hajar
Nomor Mahasiswa : 14311272
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 06 Desember 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dra. Titik Nurbiyati, M. Si

The Impact Of Self Efficacy And Organizational Culture On Performance With Job Satisfaction
As Intervening Variable At Rumah Sakit Condong Catur In Yogyakarta

Siti Hajar

Management Progam, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

SitiHajar22@gmail.com

ABSTRACT

This research relates to how self efficacy and culture organization for satisfaction working as intervening variables for employees of Condong Catur Hospital (RSCC) Yogyakarta. The purpose of this study was to determine the effect of self efficacy on employee job satisfaction, knowing the influence of the organization on job satisfaction, knowing the effect of self efficacy on performance, knowing the effect, and measuring self-effectiveness. Respondents in this study were 100 employees of Condong Catur Hospital. The method of data collection is a questionnaire. The analysis technique used in this study, data analysis, regression analysis, multiple regression analysis and path analysis.

The results of this study indicate that the self efficacy variable has a negative influence on job satisfaction, organizational culture has a significant and positive influence on job satisfaction, there is a significant and positive effect of the variable self efficacy and organizational culture on job satisfaction, the self efficacy variable has a significant and positive influence on employee performance. organizational culture has a significant and positive influence on employee performance, the direct effect of self efficacy on employee performance is greater than the indirect effect of self efficacy on employee performance through job satisfaction. The direct influence of organizational culture on employee performance is greater than the indirect influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction.

Keywords : Self Efficacy, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Condong Catur Di Yogyakarta

Siti Hajar

Management Progam, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

SitiHajar22@gmail.com

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh tidak langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, mengetahui pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Sebanyak 100 orang Responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya uji t, uji F, analisis regresi berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel self efficacy mempunyai pengaruh negative terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, variabel self efficacy memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sering ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi untuk dapat membuat sumber daya manusianya

menjadi lebih loyal kepada organisasi maupun institusi. Salah satu isu yang mulai berkembang yakni mengenai self efficacy. Self-efficacy adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Galyon *et al* 2012). Dalam teori identitas menegaskan bahwa salah satu cara yang berpengaruh di mana individu melihat diri mereka sendiri adalah melalui rasa identitas peran (Stryker, 1980). Literatur tentang identitas telah mencatat bahwa *self-efficacy* berasal dari diberlakukannya identitas, menunjukkan identitas sebagai pendahulu untuk manfaat pengembangan. Teori identitas juga menunjukkan serangkaian kognisi berbasis identitas dan orientasi perilaku yang mencerminkan antededen bahwa teori *self-efficacy* memiliki pengaruh untuk dilihat manfaatnya (Burke & Stets, 1999). Schein (1978) menyatakan bahwa karyawan belajar tentang keterampilan dan kemampuan mereka hanya setelah menghabiskan waktu yang cukup terlibat dalam kegiatan tugas, dan Gist dan Mitchell (1992) mencatat bahwa penilaian efikasi didasarkan pada interpretasi isyarat tugas. Karyawan akan dapat memiliki *self efficacy* yang tinggi apabila didukung dengan budaya organisasi yang menunjang kemajuan karyawan itu sendiri.

Robbins (2003) mendalilkan bahwa budaya, sebagai sebuah konsep, telah memiliki sejarah panjang dan kotak-kotak. Budaya sebagai pola asumsi dasar bersama bahwa kelompok belajar seperti memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut Schein (1999). Mullins (1999) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, kebijakan, dan sikap yang merupakan konteks luas untuk segala sesuatu satu dilakukan dan berpikir dalam suatu organisasi, sementara itu Aswathappa (2003) menyebut budaya secara keseluruhan kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat, dan kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh oleh manusia dalam masyarakat.

Dengan dukungan budaya organisasi karyawan akan dapat mengeksplor kemampuannya agar menjadi lebih berkembang hal ini merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan *self efficacy* hal ini dikarenakan budaya organisasi sebagai “sistem nilai dan asumsi yang memandu cara organisasi menjalankan bisnisnya Schhneider (1983). budaya organisasi membantu karyawan untuk memahami fungsi organisasi dengan berbagi norma-norma, nilai-nilai dan aturan dan regulasi organisasi (Deshpande dan Webster, 1989). Menurut (Lok & Crawford, 2004) budaya organisasi memiliki efek yang luar biasa pada komitmen dan kinerja karyawan. Jika karyawan organisasi memiliki pemahaman yang lebih dengan budaya organisasi mereka akan memiliki lebih Kepuasan kerja (Chang dan Lee, 2007). Menurut Hebb (1949) perubahan dalam budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga perubahan perilaku dan sikap mereka.

Kepuasan kerja karyawan menempati tempat penting dalam daftar keprihatinan utama departemen manajemen sumber daya manusia. Alasan penting ini ada dua. Di satu sisi hal ini membantu dalam mempertahankan karyawan dan di sisi lain menimbulkan tingkat kinerja

mereka. Istilah 'kepuasan kerja' yang cukup sering digunakan untuk sikap individu terhadap aspek-aspek tertentu dari keseluruhan situasi kerja. Sejak saat pendudukan individu menjadi fenomena sosial yang signifikan, ilmuwan sosial memusatkan perhatian mereka pada masalah kepuasan kerja. Menurut Hoppock (1935) kepuasan kerja adalah “kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk mengatakan, ‘Saya puas dengan pekerjaan saya’. Selanjutnya, mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja hubungannya dengan individu persepsi dan evaluasi pekerjaan dan persepsi ini dipengaruhi oleh Selanjutnya, mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja hubungannya dengan persepsi individu dan evaluasi pekerjaan dan persepsi ini dipengaruhi keadaan unik seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosi yang menyenangkan atau keadaan unik seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan. Ivancevich et al. (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang seorang pekerja merasa bahwa seberapa baik dirinya dalam sebuah organisasi. Sementara itu Robbins (2001) mengemukakan bahwa pada tingkat organisasi, organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Bhatti dan Qureshi (2007) mencatat bahwa kepuasan kerja menyebabkan produktivitas dengan membawa motivasi dengan kualitas tinggi dan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Kerego & Mthupha (1997) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi konteks organisasi, sedangkan iklim organisasi memberikan gambaran tentang konteks kerja dan kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang positif dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dia akan semakin berdedikasi tinggi pada pekerjaan itu. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dugguh dan Dennis (2014) mencatat bahwa sementara kinerja adalah multi-dimensi, hal itu dapat didefinisikan sebagai catatan prestasi individu, dan karena itu kinerja karyawan adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan. Rivai *et al.* (2004) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan orang tersebut selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau tujuan, kriteria ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Griffin (1987) Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Hersey and Blanchard (1993) memaparkan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya peneliti lain Donelly, Gibson and Ivancevich (1994) mengemukakan bahwa Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Borman & Motowidlo (1993)

membedakan antara tugas dan kinerja kontekstual. kinerja tugas mengacu pada kemampuan individu dengan yang kegiatan yang dilakukan berkontribusi pada organisasi 'inti teknis'. kontribusi tersebut dapat menjadi langsung (dalam kasus karyawan produksi), dan tidak langsung (dalam kasus karyawan sumber daya manusia) atau keduanya. kinerja kontekstual mengacu pada aktivitas yang tidak memberikan kontribusi ke inti teknis tetapi mendukung lingkungan sosial organisasi dalam sesuai tujuan organisasi. kinerja kontekstual meliputi perilaku seperti membantu rekan kerja, menjadi anggota diandalkan organisasi dan melakukan kegiatan yang membantu untuk meningkatkan prosedur kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja, Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja).

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mangkunegara (2007), manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Wirawan (2015) sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Self efficacy Myers (1996) mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal. menurut Woolfolk (1993) bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam penelitian ini self efficacy diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Bandura (2001) *Past Experience, Vicarious Experience, Verbal Persuasion, Emotional Cues*

Budaya Organisasi Menurut Gibson dkk (1998), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Pendapat kedua dari Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Pendapat ketiga Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi merupakan ide untuk memandang organisasi sebagai kultur dimana terdapat sebuah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya merupakan sebuah fenomena yang relatif baru. Dalam penelitian ini budaya organisasi diukur menggunakan teori yang dikembangkan oleh Denison (1990) dengan indikator yang digunakan yaitu *Mission*, *Adaptability*, *Involvement*, *Consistency*

Kepuasan Kerja Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Knicki (2001 dalam Gomes 2003), kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Individu dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Spector (1985) Gaji, Promosi, Supervisi, Tunjangan tambahan, Penghargaan, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri/ Jenis kerja, Komunikasi.

Kinerja Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Pendapat lain menurut menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Definisi yang lain dikemukakan oleh Mathis (2004), bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Penelitian ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Bernardin dan Russel, (1998) Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas Biaya, Hubungan antar perseorangan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Self Efficacy(X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian- penelitian terdahulu (Wang, Hall, Rahimi 2015, Amah 2012, Chang, Edwards 2014) telah menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi mampu untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan self efficacy yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam berbagai macam hal selain itu karyawan dapat menerima perubahan apabila memang ada peningkatan self efficacy dapat mengirimkan sinyal pada organisasi bahwa mereka adalah asset yang memiliki kemampuan yang mumpuni bagi organisasi oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₁ : self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian-penelitian terdahulu (Sabri,Ilyas, Amjad 2011, Qazi, Kaur 2017, siengthai, Ngarm 2015, Sangadji, Sopiah 2013, Shah 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal tersebut berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan maupun organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan pada pekerjaannya, dengan budaya organisasi yang ada di organisasi akan meningkatkan pekerjaannya. oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₂ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Self Efficacy (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Penelitian – penelitian yang dilakukan (Blomquist, Farashah, Thomas 2016, Helper, Vancouver 2016, Beck, Schmidt 2015, Haddad,Taleb 2016) memiliki hasil penelitian bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa tingkat self efficacy karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hipotesis berikut diusulkan :

H₃ : self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Penelitian – penelitian (Ahmed, Shafiq 2014, Awadh,Saad 2013, Ozigbo 2013) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya budaya organisasi dalam perusahaan ataupun organisasi dapat membuat karyawan memiliki value yang lebih tinggi karena budaya organisasi yang diterapkan akan mampu digunakan sebagai acuan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan demikian karyawan seakan akan memiliki pedoman nyata. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₄ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Kepuasan(Z) Kerja Terhadap Kinerja (Y)

Penelitian – penelitian yang dilakukan (Lis, Yunus 2016, Babalola 2016, Platis,Zimeras 2014) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki hasil kinerja yang memuaskan dan mampu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya rasa puas maka karyawan akan mampu lebih memaksimalkan kinerjanya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₅ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh Self Efficacy(X₁) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian – penelitian (Wang, Hall,Rahimi 2015, Amah 2012, chang, edwards 2014) telah menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Blomquist, Farashah, Thomas 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi self efficacy terhadap kinerja, Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi pada self efficacy yang

dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, dan karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₆ : terdapat pengaruh secara tidak langsung self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

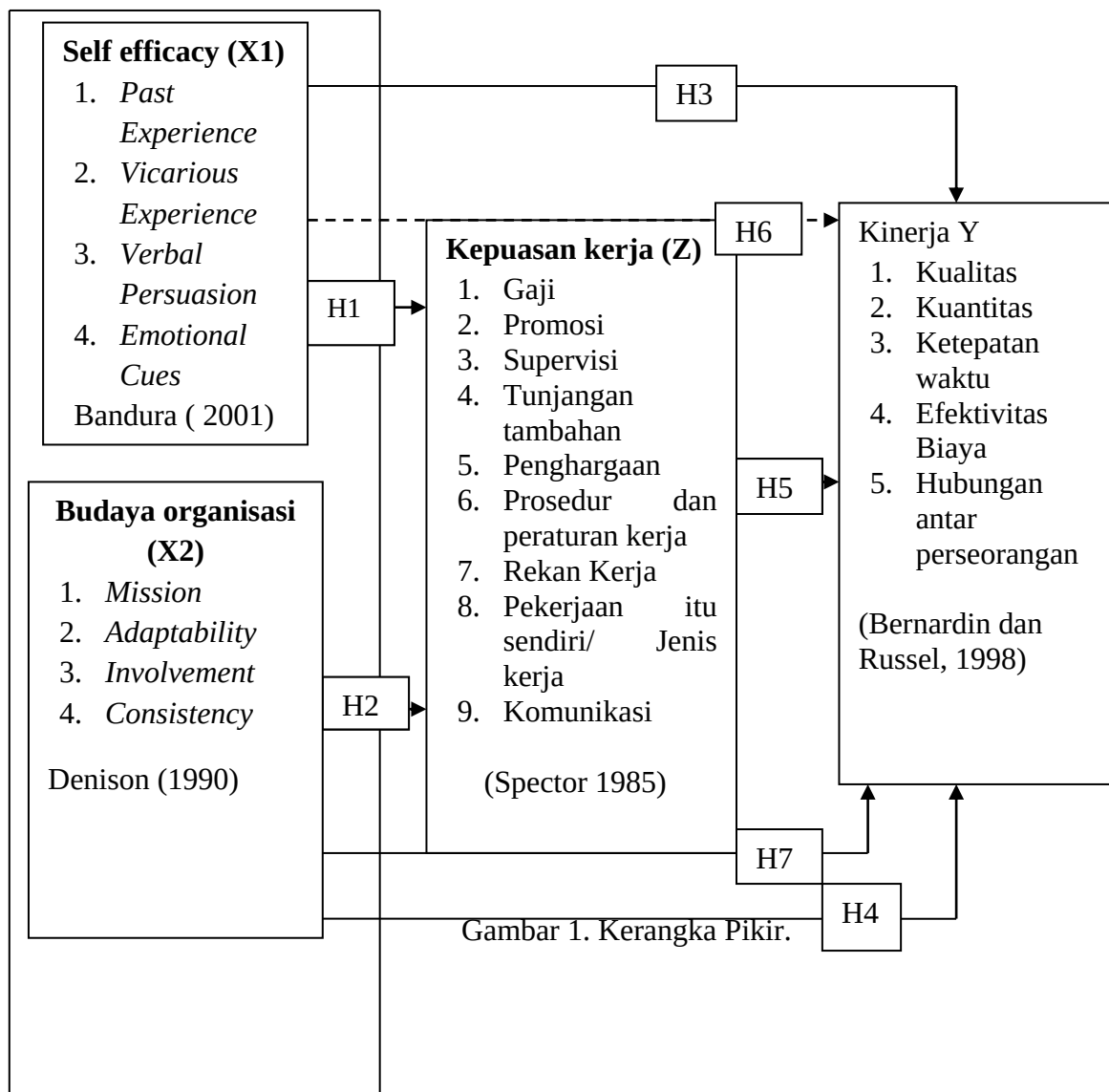
Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian – penelitian (Ahmed, Shafiq 2014, Awadh,Saad 2013, Ozigbo 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja sementara itu penelitian yang dilakukan (Sangadji , Sopiah 2013) memiliki hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₇ : terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada tinjauan pustaka, hubungan antar variabel, dan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pikir.

Metode Penelitian Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2010), tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan, dan lokasi penelitian. Variabel-variabel ini biasanya diukur melalui instrument-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner (questionnaire) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Lokasi Penelitian Rumah sakit Condong Catur yang terletak di jalan manggis No.6, Condong Catur, kec. Depok, kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi dan Sampel Menurut Sekaran dan Bougie (2017), Populasi (*population*) adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Dalam penelitian ini populasi dari karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebanyak 300 orang. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua, elemen populasi membentuk sampel. Penelitian ini menggunakan sampel yang di ambil dari Rumah Sakit Condong Catur yang digunakan sebanyak 100 responden Hal ini dikarenakan kesibukan karyawan Rumah Sakit Condong Catur sehingga penulis hanya memperoleh izin untuk melakukan penelitian pada karyawan unit humas, marketing dan perawat sedangkan untuk bidang yang lain tidak mendapat izin oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampel seratus responden sesuai dengan arahan manajer Sumber Daya Manusi Rumah Sakit Condong Catur.

Variabel Penelitian Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif. Yaitu, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yakni *self efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya (Sekaran dan Bougie 2017). Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut (Sekaran dan Bougie, 2017) variabel intervening adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Dengan demikian, terdapat kualitas temporal atau dimensi waktu pada variabel perantara. Adapun variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z)

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Self efficacy Bandura (1997) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Menurut Bandura (2001) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah *Past Experience* , *Vicarious Experience*, *Verbal Persuasion*, *Emotional Cues*

Budaya Organisasi Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Denison dalam Sobirin (2007), terdapat empat dimensi budaya organisasi yang diyakini terkait dengan tingkat efektivitas organisasi, diantaranya : *Involvement dimension*, *Consistency*, *Adaptability*, *Mission dimension*.

Kepuasan Kerja Menurut Knicki (2001 dalam Gomes 2003), kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Individu dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Spector (1985) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Aspek-aspek kerja yang terdapat dalam Job Satisfaction Survey (JSS) antara lain: Gaji, Promosi, Supervisi, Tunjangan tambahan, Penghargaan, Prosedur dan peraturan kerja, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri/ Jenis kerja, Komunikasi.

Kinerja Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah : *Quality* (Kualitas) *Quantity* (Kuantitas), *Timeliness* (Ketepatan waktu), *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya) , *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 1993). Menurut ghozali (2005) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap

item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pendapat lain menurut Arikunto (1993) uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan harga *Alpha.Cronbach* Keputusan pengujianya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013). Menguji kenormalan data dilakukan dengan menggunakan harga Z dari Kolmogorov Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilakukan untuk menguji apakah residual terdistribusi secara normal (Sugiyono, 2014). Asumsi bahwa data mempunyai distribusi yang normal dapat dipenuhi, apabila harga Z Kolmogorov Smirnov menghasilkan taraf signifikansi lebih besar dari 5 % (persen) atau 0,05. Metode lainnya adalah melihat normal probability-plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal (Ghozali, 2005). Di dalam penelitian ini, menggunakan dua cara yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov dan normal probability-plot.

Uji Heteroskedastisitas Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen

(terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2007), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

Regresi Model I (Kepuasan Kerja)

Persamaan: $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Regresi Model II (Kinerja Karyawan)

Persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Self Efficacy

X2 = Budaya Organisasi

b1 = Koefisien Regresi

b2 = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis Setelah mengetahui model regresi dari analisis regresi, maka diperlukan pengambilan keputusan terkait dengan kebenaran hipotesis yang diajukan. Menurut Ghozali (2006), perlu dilakukan uji statistik dimana uji statistik yang digunakan adalah uji t, yaitu :

Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t) Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$,

Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Koefisien determinasi ganda (R^2) adalah sebuah nilai yang menyatakan derajat kekuatan pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Anlisis Jalur Menurut Ghozali (2016), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

Analisis dan Pembahasan

karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk respon dalam penelitian ini adalah perempuan, usia dominan adalah berkisar dari 26-35 tahun, kemudian tingkat pendidikan yang dominan adalah sarjana (S1) sebanyak 67 orang. Selanjutnya masa kerja yang dominan adalah selama kurang dari 5-15 tahun sebanyak 64 orang memiliki penghasilan 2.000.000 – 4.000.000. Data yang di olah terbukti reliable dan dari total pertanyaan yaitu 68 pertanyaan semuanya teruji valid. Data juga menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedesititas dan multikolinieralitas dan juga terindikasi normal. Identitas narasumber dan data demografi tersebut dapat mempengaruhi responden dalam mengisi kuesioner. Sehingga narasumber akan mengisi kuesioner dengan variasi jawaban yang berbeda sesuai dengan data demografinya masing-masing.

Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.465	9.273		6.952	.000
X1	.278	.191	.142	1.459	.148
X2	2.173	.545	.387	3.986	.000

a. Dependent Variable: Z

Nilai konstanta sebesar 48.211 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel Self Efficacy dan budaya organisasi maka Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebesar 48.211. Self Efficacy (X_1)Self efficacy (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.019. Hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy (X_1) dan kepuasan kerja (Z) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.019 dapat diartikan bahwa apabila variabel self efficacy meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.019 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap. Budaya

Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0.562. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.562 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.562 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu self efficacy dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.321	4.728		5.779	.000
X1	.294	.097	.227	3.021	.003
X2	2.261	.278	.611	8.132	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai konstanta sebesar 8.318 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel self efficacy dan budaya organisasi maka kinerja karyawan rumah sakit Condong Catur adalah sebesar 8.318. Self efficacy (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.003. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy (X_1) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.003 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.003 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap. Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.951. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.951 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.951 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.805	5.708		5.222	.000
Z	.374	.055	.568	6.828	.000

a. Dependent Variable: kinerja.

Nilai konstanta sebesar 29.805 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan rumah sakit Condong Catur adalah sebesar 29.805

Analisis Jalur

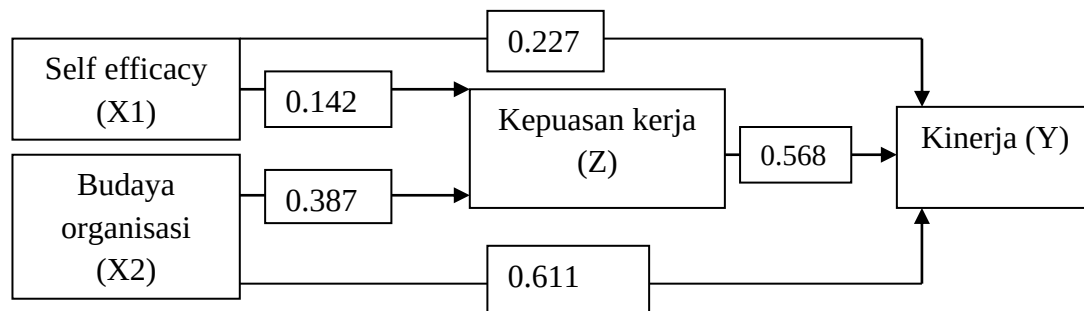
Pengaruh langsung

1. Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja
 $X1 \rightarrow Z = 0.142$
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
 $X2 \rightarrow Z = 0.387$
3. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja
 $X1 \rightarrow Y = 0.227$
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja
 $X2 \rightarrow Y = 0.611$
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 $Z \rightarrow Y = 0.568$

Pengaruh tidak langsung

1. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.142 \times 0.568) = 0.080$
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
 $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.387 \times 0.568) = 0.219$

disimpulkan bahwa uji analisis jalur dalam penelitian ini memiliki hasil pengaruh secara langsung lebih baik daripada pengaruh secara tidak langsung.



Gambar 2. Analisis Jalur

Pembahasan

Pengaruh self efficacy(X_1) terhadap kepuasan kerja(Z)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel self efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**tidak terbukti**”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy

memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amah (2012) yang mengatakan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan oleh sebab itu self efficacy yang tinggi pada karyawan akan membuat lebih percaya diri dan dapat membantu memecahkan masalah Akibatnya, mereka mungkin lebih cenderung untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang dapat menyebabkan rasa yang lebih besar pada prestasi dan, dengan demikian dapat meningkatkan kepuasan yang lebih besar dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Sabri, Ilyas, Amjad (2011) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja guru dari lembaga pendidikan sektor publik dan swasta yang lebih tinggi dan universitas dari Lahore Temuan empiris dari penelitian yang dilakukan adalah menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan menjadi dua komponen yaitu budaya organisasi yang berkaitan dengan manajer dan pemimpin dan budaya organisasi yang berhubungan dengan karyawan.

Pengaruh self efficacy (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel self efficacy terhadap kinerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta sejalan dengan penelitian terdahulu yang sbelumnya dilakukan oleh Blomquist, Farashah, Thomas (2016) yakni semakin pentingnya pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, dan kebutuhan untuk memahami HRM dalam organisasi berbasis proyek, kemudian dalam proyek-proyek di organisasi pada umumnya, menunjukkan bahwa manajemen proyek membangun *self-efficacy* dan mempengaruhi ukuran terhadap kinerja hal ini seperti yang diharapkan sebagai salah studi manajemen lainnya yang telah dilakukan sebelumnya, self efficacy memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karywan pada karyawan organisasi berbasis proyek.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan oleh Ahmed, Shafiq (2014) Temuan menunjukkan bahwa semua dimensi budaya mempengaruhi perspektif dari kinerja organisasi Penelitian ini memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel kepuasan terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lis, Yunus (2016) yang menunjukkan bahwa setiap variabel pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi variabel eksogen ketiga dengan endogen mediasi parsial variabel, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh tidak langsung self efficacy (X_1) terhadap kinerja(Y) karyawan melalui kepuasan kerja (Z) karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh secara tidak langsung dari self efficacy terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh secara langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0.019 < 0.108$. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memediasi self efficacy terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening hubungan antara self efficacy terhadap kinerja karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ke enam yang berbunyi terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **tidak Terbukti**.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu Lis, Yunus (2016) yang menunjukkan bahwa setiap variabel pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi ketiga variabel eksogen yakni pemberdayaan, self efficacy dan budaya organisasi dengan endogen mediasi parsial variabel. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara self efficacy dan kinerja.

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) karyawan rumah sakit Condong Catur yogyakarta

Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh secara langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0.561 > 0.319$. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dan Liana (2013), memiliki hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil uji mediasi bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah (2013), memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis jalur yang menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Sehingga kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)” **Tidak Terbukti.**

Penjabaran tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Pembahasan Umum

Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel self efficacy, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data diperoleh dengan cara kuesioner yang disebarkan kepada responden di rumah sakit Condong Catur. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di rumah sakit Condong Catur.

Rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah self efficacy menggunakan teori dari Bandura (2001) (*Past Experience, Vicarious Experience, Verbal Persuasion, Emotional Cues*) Budaya Organisasi menggunakan teori Denison (1990) (*Mission, Adaptability, Involvement, Consistency*) kepuasan kerja menggunakan teori dari Spector (1985) (Gaji, Promosi, Supervise, Tunjangan Tambahan Penghargaan, Prosedur Dan Peraturan Kerja, Rekan Kerja Jenis Kerja, Komunikasi) dan kinerja menggunakan teori Bernardin dan Russell (1989) (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, hubungan antar persorangan).

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebanyak tujuh hipotesis untuk dibuktikan pada penelitian ini. Dari ketujuh hipotesis yang diajukan, tiga hipotesis tidak terbukti dan empat hipotesis terbukti serta didukung dengan hasil analisis data primer dan penelitian terdahulu. hal

ini searah dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menjadi acuan peneliti untuk meneliti variabel yang sama. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara self efficacy budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan rumah sakit Condong Catur Yogyakarta, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan Self efficacy memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih besar pengaruh secara langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) di rumah sakit Condong Catur Yogyakarta.

Saran

Penilaian terendah untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator gaji. Rumah sakit Condong Catur perlu memperhatikan faktor-faktor yang membuat persepsi karyawan mengenai gaji salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu meningkat kinerjanya dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan agar dapat dipertimbangkan untuk kenaikan gaji. Akan lebih baik apabila rumah sakit Condong Catur melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, dengan cara memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapatnya di dalam forum. Proses melibatkan tenaga pengajar dalam pengambilan keputusan organisasi, akan mengakibatkan merasa dihargai keberadaannya sehingga akan timbul rasa memiliki organisasi, selain itu karyawan juga dapat mengasah kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasi, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya didalam organisasi.

Daftar Pustaka

Ahmed Mashal & Shafiq Saima (2014) *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector*, Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management, vol 14. Pp.1-11.

Amah Okechukwu E.(2012), *The Role of Self-Efficacy in the Relationship Involving Challenge and Hindrance Stressors and Job Satisfaction*, International Journal of Advances in Management and Economics, vol 01. Pp.37-44.

Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Aswathappa, K. (2003). *Organizational Behaviour*. Bangalore: Publishing House.
- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013, Maret). *Impact of Organizational Culture on Employee Performance*. *International review of Management and Business Research*, 2(1), 168-175.
- Babalola Sunday Samson (2016), *The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment*, *The Journal of Applied Business Research*. Vol 32(3),pp.935-946.
- Bandura, A. (2001). *Self-efficacy: The foundation of agency*. In W. J. Perrig, & A. Grob (Eds.), *Control of human behaviour, mental processes and consciousness* Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bangun, Wilson. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Beck James W & Schmidt Aaron M.(2015) *Negative Relationships Between Self-Efficacy and Performance*. *International Review of Management and Business research*, 2(1), 168-175
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). *Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity*. *International Review of Business Research Papers* 3(2),pp. 54-68.
- Blomquist, T., Farashah, A,D, Janice T. (2016) *Project management self-efficacy as a predictor of projectperformance: Constructing and validating a domain-specific scale*, *International Journal of Project Management* vol.34, pp. 1417–1432.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993) *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 71- 98.
- .
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (1999). *Trust and commitment through self-verification*. *Social Psychology Quarterly*, 62(4), pp. 347-366.
- Chang SuChao, Lee MingShing, (2007) "A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction", *The Learning Organization*, Vol. 14 Issue: 2, pp.155-185

- Chang Yuhuan & Edwards Jodie K (2014), *Using Social Career Cognitive Theory: An SEM Analysis Examining the Relationships Among Self-Efficacy, Coping, and Job Satisfaction*, Journal of Career Assessment, pp.1-13.
- Creswell, JW 2010, Research Design: Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan mixed, 3th edn, cet 1, (A. Fawaid, Penerj), Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Deshpande, R. & Webster, F. E. (1989). *Organizational culture and marketing: Defining the research agenda*. Journal of Marketing, vol 53, pp. 3-15.
- Dessler, G (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Angelia, Penerj., 14th ed.).
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). *Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations*. Journal of Business and Management, vol, 16, pp.11-18.
- Galyon et al (2012), *The relationship of academic self-efficacy to class participation and exam performance*, Social Psychology of Education vol 15, pp. 158-167.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang..
- Ghozali, I 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, cet.5, Semarang, Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, cet.7, Semarang, Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi ke 7. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly J, H., Jr. 1994. Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). *Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability*. Academy of Management Review, vol. 17, pp. 183-211.
- Gomes, FC 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset. Grafindo Persada
- Griffin, R.W., 1987. Management, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press.

- Haddad Shafiq I & Taleb Rand Abu (2016), *(The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities)*, Computers in Human Behavior vol 55, pp. 877-887.
- Halper Leah & Vancouver Jeffrey B (2016), *Self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity*, journal Psychology of Sport and Exercise vol 22, pp. 170-177.
- Hebb, D. O. (1949). "Human Behavior After Extensive Bilateral Removal from the Frontal Lobes". Archives of Neurology and Psychiatry. vol 44 : pp. 421–438.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York, p. 47-63.
- Ivancevich J. Olelans M. and Matterson M (1997), *Organizational Behavior and Management*. Sydney: Irwin.
- Kerego, K & Mthupha, D.M. (1997). *Job satisfaction as perceived by agricultural extension workers in Swaziland*. South African Journal of Agricultural Extension, 23(2), 19-24.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill companies. Inc.
- Lis hinski Alex et al (2016) Learning to Program: Gender Differences and Interactive Effects of Students' Motivation, Goals, and Self-Efficacy on Performance, Publication rights licensed to ACM, Vol.12.pp.211-220.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology.
- Lok Peter, Crawford John, (2004) "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison", Journal of Management Development, Vol. 23, pp. 321-338.
- Mangkunegara, A. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, RL & Jacson, JH 2006, *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Mullins, L. J. (1999). *Management Organisational Behavior*. Great Britain: Prentice Hall.

Myers, D. G. (1996). Social Psychologi. USA: McGraw Hill,Inc.

Ozigbo, Nathaniel C. (2013) '*Impact of Organizational Culture and Technology on Firm Performance in the Service Sector*' Communications of the IIMA, vol 13, pp. 69-81.

Platis Ch & Zimeras S (2014) Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services, International Conference on Strategic Innovative Marketing, Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol 175, pp.480 – 487.

Qazi Sayeeduzzafar & Kaur Tejbir (2017), Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members – An Empirical Study, International Journal of Business and Social Science, Vol. 8, pp.171-178.

Robbins, SP & Judge, TA 2015, Perilaku Organisasi, 12th edn, (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, penerj), Jakarta, Salemba Empat.

Robbins, SP, 2002, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, 5th edn, Hilda, & D Sartika Penerj, Jakarta, Erlangga.

Robbins, SP, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, SP. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

Sabri, P. S., Illyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University. International Journal of Business and Social Science, 2(24), 121-128.

Sangadji.,&Sopiah. (2013). The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). International Journal of Learning and Development, 3(3).

Schein, H. E, (1992),"*Organizational Culture and Leadership*", Jossey Bass, San Francisco.

Schein, H. E. (1999). "Empowerment, coercive persuasion and organizational learning: do they connect?", The Learning Organization, Vol. 6, pp.163 172

Schneider, B. (1975). Organizational climate: An essay. Personnel Psychology, 28, 447–479.

Sekaran, U & Bougie, R 2017, Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan – Keahlian, 6th edn, buku ke-1, (K. M. Yon, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.

Shah Smruty (2015), impact of organizational culture on job satisfaction: a study of steel plant, vol 18,pp. 29-40.

- Siengthai Sununta and Ngarm Patarakhuan Pila (2015), The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance, *Evidence-based HRM: a Global* vol 22. Pp 34-47
- Sobirin, A 2007, *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Spector, P.E. (1985), *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey*. *American Journal of Community Psychology*, vol. 13, pp. 693-713.
- Stryker, Sheldon. 1980. *Symbolic Interactionism, A Structural Version*. California: Benjamin Cummings.
- Sugiyono 2007, *Metode Penelitian Manajemen*, cet.4, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wang Hui, Hall Nathan C, Rahimi Sonia.(2015), *Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions*, *journal Teaching and Teacher Education* vol. 47. Pp.120-130.
- Wirawan 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan Aplikasi dan Penelitian*, 1th edn, Jakarta, Rajawali Pers.
- Woolfolk, A.E. (1993). *Educational psychology*, (4 th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice hall, Inc