

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Empiris Pada Karyawan Platinum Apararel)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Bagas Nursetya
NPM. 19.0101.0066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2023**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang mampu bertahan ketika krisis ekonomi di Indonesia (Murniningsih et al., 2016) UMKM juga sangat berpengaruh terhadap perekonomian masyarakat. Semakin banyaknya UMKM yang ingin memajukan usahanya mengakibatkan semakin ketat tingkat persaingan usaha, sehingga menuntut UMKM untuk lebih memperhatikan masalah kualitas dan produktivitas. Fenomena yang ada adalah banyaknya UMKM yang bersaing untuk meningkatkan keunggulan bersaing dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat. Salah satu cara UMKM untuk menarik kepercayaan masyarakat yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karyawan dibutuhkan untuk berperan aktif dalam setiap proses operasional perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal (Madali et al., 2014).

Kinerja karyawan merupakan salah satu sumber daya penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya lain dan modal yang cukup akan tetapi hal tersebut tidak dapat di kelola oleh sumber daya manusia yang benar maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada parafrasekan kinerja karyawan.

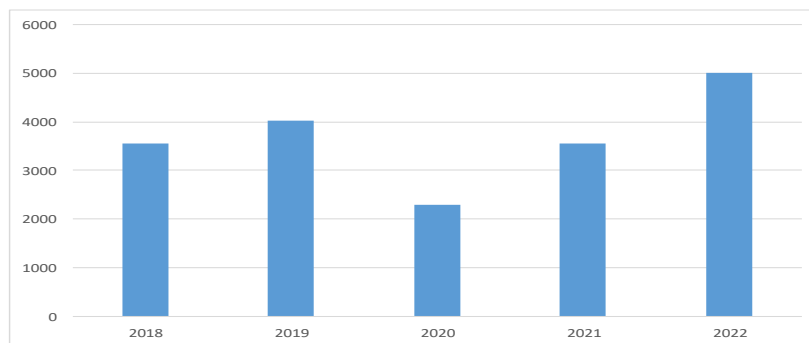
Menurut Fernanda & Sagoro (2016) kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada website mie.feb.undip.ac.id mengatakan bahwa jumlah sektor usaha di Jawa Tengah saat ini tercatat mencapai 4,2 juta unit, terdiri dari usaha mikro 3.776.843 (90,48%), kecil 354.884 (8,50%), menengah 39.125 (0,94%) dan besar 3.358 (0,08%). Statistik ini jelas menunjukkan bahwa usaha mikro-lah yang paling dominan, atau usaha dengan kekayaan bersih tidak lebih dari Rp 50 juta dan omset penjualan tahunan maksimal Rp 300 juta, menurut definisi UU 20/2008 tentang UMKM

Dari 26 ribu UMKM terdampak Covid-19 dan trennya terus bertambah. Mayoritas bergerak di sektor usaha makanan dan minuman, fashion, perdagangan, jasa dan kerajinan tangan. Menurunnya pendapatan masyarakat dan pembatasan sosial yang diikuti sikap kehati-hatian konsumen menyebabkan permintaan di sektor ini menurun tajam.

Upaya mitigasi telah dilakukan pemerintah daerah melalui stimulus keuangan dan bantuan taktis lain. Meski demikian, bukan berarti di tengah pandemi ini tidak ada lagi ruang bisnis untuk UMKM. Beberapa sektor lain masih bertahan dan bahkan muncul peluang baru, terutama di sektor yang terkait dengan kesehatan dan pendidikan. Dengan fleksibilitasnya, UMKM bisa berganti basis usaha dengan cepat. Dinamika siklus bisnis UMKM terus berkembang ditengah ketidakpastian Covid-19, dan ruang usaha tetap terbuka.

Penelitian ini dilakukan di Platinum Apparel, sebuah perusahaan industri tekstil yang berfokus pada konveksi pakaian olahraga seperti baju balap dan baju voli. Perusahaan ini didirikan oleh Faisal Arif Rifai pada tahun 2011 dan berlokasi di Daerah Sewukan, Kecamatan Dukun, Kabupaten Magelang.



Sumber Platinum Apararel

Gambar 1. 1 Grafik Produksi Platinum

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah produksi baju di Platinum Apararel mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2022. Pada tahun 2018-2019 mengalami peningkatan sebanyak 470 produksi baju pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan yang sangat drastis sebesar 1750 produksi. Pada tahun 2020 -2022 mengalami kenaikan dari tahun ketahun sebesar 1450 produksi. Adanya peningkatan produksi tersebut menimbulkan dampak positif terhadap pengurangan pengangguran serta menciptakan lapangan kerja. Dibalik dampak positif yang ditimbulkan tersebut, UMKM memiliki kendala-kendala baik internal maupun eksternal salah satu faktor internal yang dihadapi oleh UMKM adalah tenaga kerja. Sumber daya manusia yang baik pada suatu

UMKM dapat terwujud apabila terdapat pemberian *self efficacy* terhadap kinerja pegawai untuk memberikan semangat agar bisa meningkatkan kinerjanya tersebut dan akan lebih semangat untuk bekerja.

Self efficacy adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Adanya *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja (Erawati et al., 2019). *Self efficacy* atau efikasi diri yang berpengaruh pada diri sendiri pada karyawan untuk mencapai sesuatu yang ingin di capai di masa depan dan seseorang tersebut bisa mengambil dan keputusan untuk diri sendiri maupun perusahaan tersebut, selain *self efficacy* ada budaya organisasi juga untuk meningkatkan kinerja pegawai hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al., 2021) *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* tidak meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian Marketing tetapi berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan (Abubakar et al., 2020) *self efficacy* berpengaruh dan signifikan *self efficacy* yang baik sangat perlu sekali ditanamkan pada diri seorang

karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* maka karyawan akan memiliki gairah dalam bekerja dan dipengaruhi pula oleh kondisi di dalam perusahaan seperti hubungan yang terjalin baik diantara para karyawannya menyatakan secara parsial bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain *self efficacy* budaya organisasi juga berpengaruh dalam kinerja karyawan budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga, mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Oleh karena itu budaya organisasi yang sudah baik sebaiknya dipertahankan atau bahkan perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan tuntutan jaman, karena budaya organisasi adalah salah satu hal yang tidak bisa kita lupakan begitu saja dalam sebuah organisasi. Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kurniawan et al., 2019). budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan sumber daya manusia dalam pencapaian visi misi dan tujuan organisasi sebuah budaya organisasi yang baik sebaiknya dipertahankan atau bahkan dipertahankan atau bahkan ditingkatkan dan disesuaikan dengan tuntutan jaman, budaya organisasi merupakan salah satu hal yang tidak bisa

dilupakan dalam organisasi dengan budaya organisasi yang baik kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia. Sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu penting organisasi untuk memperhatikan dan membangun budaya organisasi yang baik yang dapat menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama bersama dan mencapai kesuksesan bersama. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima tetapi berbeda dengan (Agustin, 2020) menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi kepuasan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk di jadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi (Qorfianalda et al., 2021). Kepuasan kerja sangat penting untuk dilakukan penelitian ini dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki lingkungan kerja dalam penelitian tersebut

ditemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan betah ditempat kerjanya akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja oleh karena itu organisasi harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas yang memadai, menciptakan budaya kerja yang positif serta memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan yang diteliti oleh (Masruroh et al., 2021). Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan yang diteliti oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Selain kepuasan kerja kinerja karyawan merupakan salah satu sumber daya penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya lain dan modal yang cukup akan tetapi hal tersebut tidak dapat di kelola oleh sumber daya manusia yang benar maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada (Fernanda et al., 2016).

Adanya ketidak konsistenan pada hasil penelitian variabel *self effeciacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dengan kepuasan kerja mendorong peneliti untuk oenelitian pada variabel tersebut objek pada penelitian ini adalah UMKM kota magelang dibidang kuliner dimana terdapat fenomena flukstasi jumlah tenaga kerja. Penelitian yang memberikan wawan dan informasi yang berguna bagi pelaku UMKM

dan organisasi lain dalam memahami faktor faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengetahui kinerja karyawan dengan mengetahui faktor faktor ini organisasi dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki kondisi organisasi secara keseluruhan namun penelitian yang akurat dan valid penelitian ini sangat terantung pada metode penelitian yang digunakan, data yang dikumpulkan, dan analisis statistik yang dilakukan oleh karean itu, perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang tepat dan pengumpulan daya yang teliti untuk memastikan penelitian yang akurat.

Berdasarkan riset dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh *self efeciacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Platinum Apararel).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, fokus penelitian ini di tekankan pada pengaruh *self effeciacy* dan budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self effeciacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *self effeciacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi *self effeciacy* terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi budaya organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta bukti yang mengacu dari rumusan masalah diatas, maka dari itu terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *self effeciacy* terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *self effeciacy* terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *self effeciacy* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

7. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai berikut:

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya dan yang melih maju dan berkembang.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UMKM yang dijadikan sebagai tempat penelitian, bagaimana mengatasi masalah yang mungkin timbul karena self effeciacy dan budaya organisas yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab di mana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan. Sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

E. Sistematik Penelitian

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini akan memberikan penjelasan kepada para pembaca mengenai latar belakang permasalahan yang diangkat, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian berupa: telaah teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini akan membahas mengenai metode penelitian yang dilakukan berupa: populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji kualitas data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan menguraikan hasil statistik deskriptif variabel penelitian, serta pengujian validitas dan reliabilitas beserta hasil pengujian hipotesis. Pada bab ini juga akan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) yang mengemukakan bahwa teori atribusi ini mempelajari terkait perilaku yang dilakukan oleh individu, bagaimana seseorang menentukan sebab dan motif yang berkaitan dengan perilaku diri sendiri maupun orang lain.

Bahwasanya mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pengaruh pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Fritz Heider mengenalkan beberapa teori yaitu teori memori dan teori psikonalisis yang saat ini mendominasi pada ranah psikologi akademis namun sebaliknya pada teori atribusi. Heider menjelaskan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Teori atribusi membedakan antara penyebab perilaku seseorang yang internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*) dispositional attributions merujuk pada aspek kepribadian persepsi sendiri kemampuan dan motivasi seseorang sedangkan, situasional attributions merujuk pada pengaruh lingkungan sekitar seperti kondisi sosial nilai nilai sosial.

Teori atribusi membahas bagaimana seseorang menginterpretasikan penyebab suatu peristiwa atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal faktor internal mencakup

kemampuan, pengetahuan, dan usaha individu, sedangkan faktor eksternal mencakup keberuntungan, kesempatan dan lingkungan. Dalam teori atribusi seseorang cenderung mencari penyebab perilaku dalam situasi tertentu penilaian atas perilaku tersebut akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang telah disebutkan sebelumnya. Faktor internal seperti, kemampuan dan usaha individu dapat dianggap sebagai penyebab langsung perilaku sementara faktor eksternal seperti, keberuntungan atau lingkungan dapat dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi atau membantu dalam pencapaian perilaku tersebut. Pada teori atribusi, *Heider* juga mengemukakan bahwa seseorang dapat menciptakan dua atribusi dalam dirinya (Sumartik, 2019), antara lain:

- a. Atribusi internal adalah inferensi yang dibuat terkait sikap, karakter maupun pribadi seseorang.
- b. Atribusi eksternal adalah inferensi yang dibuat seseorang mengenai situasi maupun kondisi saat dimana ia berada

Pada penelitian sebelumnya, keberlangsungan sebuah perusahaan dapat diukur dengan menggunakan Teori Atribusi. Teori ini memungkinkan penilaian terhadap tingkah laku individu dan hubungannya dengan tingkat keberhasilan perusahaan. Sebagai contoh, atribusi yang dibuat oleh individu mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan mereka dalam tugas tertentu dapat mempengaruhi tingkat self-efficacy yang mereka miliki. Teori Atribusi dan self-efficacy ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pendidikan, pelatihan, atau pengembangan

pribadi. Selain itu, terdapat hubungan yang saling terkait antara Teori Atribusi dan budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap bagaimana individu di dalam organisasi membuat atribusi terhadap perilaku, serta bagaimana atribusi tersebut dipahami dan diterima oleh anggota organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat terlihat dalam pelaksanaan pembangunan yang pelaksanaannya harus mengarah pada penciptaan good governance yang diterjemahkan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik yang saat ini sedang menjadi tantangan bagi semua sektor pada jajaran pemerintah Republik Indonesia. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif pada prestasi dan kepuasan kerja faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja dan budaya organisasi (Kurniawan et al., 2019).

Mangkunegara (2016) menyatakan terdapat komponen yang dapat mempengaruhi karyawan:

- a. Kualitas hasil pekerjaan yang hampir mencapai tingkat sempurna maksudnya hasil tersebut sesuai apa yang diharapkan.
- b. Kuantitas dengan jumlah unit total pekerjaan yang telah selesai.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian sebuah pekerjaan yang bisa dilihat melelalui koordinasi yang di perintahkan dengan output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang ada.

- d. Efektifitas memaksimalkan penggunaan SDM dalam organisasi dengan meningkatkan keuntungan atau menurunkan kerugian dari tiap unitnya.
- e. Kemandirian karyawan dapat melaksanakan tugasnya meskipun tidak ada bantuan serta bimbingan pengawasan

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Oleh karena itu, budaya organisasi yang sudah baik sebaiknya dipertahankan atau bahkan perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan tuntutan jaman, karena budaya organisasi adalah salah satu hal yang tidak bisa kita lupakan begitu saja dalam sebuah organisasi. Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Kurniawan et al., 2019).

Luthans et al., (2014) menyatakan beberapa karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- a. Aturan-aturan perilaku. Suatu kebiasaan yang bisa digunakan dalam karyawan pada perusahaan.

- b. Norma Standar perilaku dalam melakukan suatu tindakan dan tentunya berpedoman dengan norma-norma yang berlaku.
- c. Nilai-nilai dominan suatu penilaian dari organisasi yang dibentuk untuk karyawan agar dapat dilaksanakan salah satunya terkait disiplin kerja, tingkat absensi dan meningkatkan produktivitas.

1. Filosofi

- a. Filosofi dapat diartikan sebagai strategi organisasi terkait dengan perihal yang disukai pegawai dan pelanggan seperti kepuasan pelanggan dan menjadikan konsumen sebagai raja.
- b. Peraturan-peraturan peraturan yang jelas dari sebuah organisasi misalnya karyawan baru diwajibkan untuk mempelajari peraturan yang ada supaya keberadaannya mampu diterima di lingkungannya.
- c. Iklim organisasi perasaan meliputi perihal bagaimana karyawan mampu beradaptasi dan mengendalikan dirinya dalam berinteraksi diluar organisas.

4. *Self Effeciacy*

Self efficacy adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang

lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja (Erawati et al., 2019).

Self-efficacy merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Masruroh & Prayekti, 2021). *self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya (Setyawan, 2017). *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. (Ardi et al., 2017) *self efficacy* sangatlah penting untuk semua karyawan karena dengan mempunyai kepercayaan diri yang besar karyawan akan lebih bisa bekerja dengan baik untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas karena dengan mempunyai *self efficacy* karyawan akan lebih mempunyai komitmen yang sangat besar atas pekerjaan yang dikerjakan orang yang mempunyai kepercayaan diri yang besar tidak akan lama untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan akan lebih mudah untuk bekerja sama dalam perusahaan baik individu maupun bekerja dengan kelompok.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, karena saat karyawan merasa kepuasan kerja hal itu berpengaruh pada kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri menjadi lebih efektif (Ali & Wardoyo, 2021). Menurut Changgriawan (2017) kepuasan karyawan terhadap gaji/upah, kepuasan karyawan akan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, puas akan kesempatan promosi yang diterima karyawan, kepuasan karyawan dari perlakuan pengawas (atasan) tetapi berbeda dengan pendapat menurut Yasa et al., (2017), tolak ukur yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja, terdiri dari lima indikator, yakni: Upah, Promosi, Rekan kerja, Atasan dan Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai adalah topik menarik untuk di jadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Kondisi demikian akan mampu membuat pegawai menjadi senang, nyaman dan betah di dalam organisasi (Qorfianalda & Wulandari, 2021) kepuasan kerja sangat penting untuk dilakukan penelitian ini dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki lingkungan kerja dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan betah ditempat kerjanya akan lebih termotivasi dan produktif dalam bekerja oleh karena itu organisasi harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai hal ini dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas yang

memadai, menciptakan budaya kerja yang positif serta memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini ditinjau dari beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh *self efficacy*, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Adapun penelitian terdahulu yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Masruroh et al., (2021) meneliti hubungan antara *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang saling terkait antara ketiga variabel tersebut. Secara lebih spesifik, *self efficacy* karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui pengaruh yang dimediasi oleh kepuasan kerja hubungan antara *self efficacy*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang saling terkait antara ketiga variabel tersebut. Secara lebih spesifik, *self efficacy* karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui pengaruh yang dimediasi oleh kepuasan kerja penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari kemandirian diri terhadap kinerja kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi studi pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Trenggalek. Sampel yang digunakan adalah 45 responden. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, *Self Efficacy* memiliki efek positif pada Kepuasan Kerja, kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, dan kemandirian diri memiliki efek positif pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Fernanda et al., (2016) meneliti mengenai dampak kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunung kidul Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 119 karyawan, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Ali et al., (2021) meneliti tentang *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya bagian marketing) Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry, Tbk di Area Surabaya, teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Square dengan perangkat lunak Smart PLS versi 3.0, hasil penelitian

hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening memengaruhi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan di PT Ultrajaya Milk Industry, Tbk di area Surabaya, yaitu pada departemen pemasaran.

Kurniawan et al., (2019) meneliti tentang bagaimana kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian prestasi perusahaan untuk menganalisis pengaruh kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah. Jumlah sampel yang ditentukan adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah sebanyak 30 orang, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi ke motivasi 97,3%. Selanjutnya untuk variabel kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari koefisien determinasi sebesar 75 persen.

Qorfianalda et al., (2021) meneliti tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kawasan Kampung Logam, Desa Ngingas, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa

Timur dengan sampel 85 karyawan UKM. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UKM melalui motivasi kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UKM melalui motivasi kerja.

Sugiono et al., (2021) meneliti tentang dampak kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei sampel, dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer, dengan jumlah subjek sebanyak 100 responden, metode analisis menggunakan structural equation model (SEM) untuk menguji hipotesis, hasil penelitian kepemimpinan budaya organisasi dan komunikasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian kepemimpinan budaya organisasi dan komunikasi secara langsung berpengaruh positif maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja

secara parsial memediasi pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kepemimpinan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Abubakar et al., (2020) meneliti tentang pengembangan karier dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Huntsman Indonesia. Responden penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Huntsman Indonesia pemburu indonesia selama empat bulan berjumlah 90 orang, teknik yang digunakan dengan cara menjenuhkan sampe dengan sampel sebanyak 90 orang hasil dari penelitian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir dan *self efficacy* secara bersamaan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self-efficacy merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya Masruroh et al., (2021).

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson dan Donnelly (2013) *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan efikasi-diri sebagai keputusan seseorang mengenai seberapa jauh dirinya mampu mengorganisasikan dan menerapkan

serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi-situasi yang akan dihadapi yang memiliki elemen keaburan, tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan. Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja, Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. Memberikan sebuah kepercayaan akan memudahkan karyawan tersebut berkembang terhadap lingkungannya dan akan lebih mudah untuk mencapai presatasi prestasi yang sudah direncanakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian (Abubakar et al., 2020) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini sejalan dengan penelitian (Masruroh et al.,2021) *Self Efficacy* memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan.

H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Kurniawan et al., (2019) menyatakan dengan budaya organisasi karyawan dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep penting dari teori atribusi adalah perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kekuatan internal (kemampuan dan usaha) dan juga usaha eksternal (lingkungan dan budaya organisasi).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2013) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan bahwa budaya organisasi dapat memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Seseorang yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi maupun lingkungan kerja serta didukung bahwa tempat kerjanya memiliki budaya yang mendukung maka akan menciptakan kinerja yang optimal. Dengan begitu karyawan akan lebih optimal saat bekerja jika adanya budaya didalam kantor atau perusahaan yang mendukung.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdiansyah et al., (2022) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan hal ini sejalan dengan yang diteliti oleh Sugiono et al., (2021) Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

Ardi et al., (2017) menyatakan keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Self-efficacy merujuk

pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks kinerja karyawan, *self-efficacy* merujuk pada keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

Hal ini sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Gaumer & Noonan (2018) *self efficacy* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bahwa adanya peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh komitmen dan keyakinan diri dalam menghasilkan tujuan yang dimilikinya, berupa situasi yang berhasil, menyelesaikan kesulitan tugas dan daya tahan dalam mengerjakannya. *Self efficacy* memberikan dedikasi diri atas usaha yang dicurahkan dalam menghadapi situasi kerja dan nilai yang diperoleh sehingga menghasilkan kepuasan atas pekerjaannya., mampu meingkatkan kualitas kerjanya dan berkomitmen atas pekerjaan yang sudah disepakati bersama untuk mendapatkan kepuasan kerja atas apa yang dikerjakan dan mampu memenuhi target. Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ali & Wardoyo, 2021) *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja sesuai apa yang di teliti oleh (Masruroh & Prayekti, 2021) *Self Efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perusahaan.

H3 : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Kurniawan et al., (2019) menyatakan dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh McClelland (2013) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bahwa kepercayaan dengan teman kerja juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Hubungan kerja yang sehat dan saling percaya merupakan landasan untuk menciptakan kepuasan kerja. Hubungan kerja yang efektif membentuk dasar untuk promosi, kenaikan gaji, pemenuhan tujuan dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan tidak dapat membentuk hubungan yang sehat saat karyawan tidak percaya dengan rekan kerja. Tanpa hubungan yang sehat tidak akan pernah mencapai tujuan yang paling penting dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan. Jika seseorang mampu menyeimbangkan kehidupannya maka seseorang tersebut juga akan bisa menyandingkan dengan pekerjaannya suatu perusahaan yang memiliki tempat kerja yang mempunyai budaya yang

baik maka perusahaan akan mudah untuk berkembang dan maju karena budaya organisasi sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan agar tercapainya visi dan misi yang sudah disepakati bersama untuk mendapatkan kepuasan kerja yang diharapkan oleh semua karyawan diperusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qorfianalda et al., (2021) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan secara langsung sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono et al., (2021) budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Ali et al., (2021) menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang lebih efektif. Penting untuk dicatat bahwa kepuasan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat faktor-faktor lain seperti kompensasi, pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan mereka untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2016) kepuasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya.. Bagaimana seseorang bisa memanfaatkan pekerjaan tersebut sehingga karyawan tersebut bisa mengambil keputusan atas pekerjaannya yang dikerjakan dan mampu bertanggung jawab atas resiko resiko yang akan dihadapinya jika keputusan yang diambil karyawan tersebut akan merasa puas dan merasa bangga terhadap dirinya karena sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan akan menambah semangat untuk bekerja dan berprestasi dibidangnya saat bekerja mungkin dengan mendapatkan gaji yang lebih atau sekedar hadiah atas keberhasilannya menyelesaikan pekerjaan dengan begitu karyawan akan merasa puas.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Masruroh et al., (2021) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan menampilkan pribadi yang lebih baik dan menarik kinerja yang positif yang memuaskan bagi perusahaan tersebut untuk mengusahan tingkat produktivitas yang lebih baik di dalam perusahaan.

H5: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Erawati et al., (2019) menyatakan kepercayaan terhadap kemampuan diri keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Purnama & Manuatu (2014) self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif dan signifikan yang menyatakan bahwa self-efficacy yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Suatu tindakan yang menghasilkan sebuah keputusan yang mampu membawa perusahaan semakin maju jika suatu karyawan diberikan suatu kepercayaan untuk mengambil keputusan atau diberikan kebebasan saat bekerja karyawan akan lebih kreatif untuk meningkatkan kinerja agar mendapatkan hasil yang optimal, dalam suatu perusahaan kepercayaan diri adalah sesuatu yang sangat penting untuk modal bisa beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Semakin cepat karyawan beradaptasi maka akan semakin cepat juga akan interaksi dengan lingkungan sekitar dan akan lebih mudah melakukan pekerjaan tersebut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Priyono, 2022) dengan demikian *Self Efficacy* lebih efektif berpengaruh tidak langsung melalui

kepuasan kerja daripada langsung terhadap kinerja pegawai semakin banyak karyawan yang mempunyai percaya diri yang tinggi maka akan lebih mudah melakukan pekerjaannya karena karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti kenaikan gaji atau kenaikan pangkat dan perusahaan juga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang Bersama untuk mencapai tujuan Bersama.

H6 : *Self efficacy* memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

7. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Qorfianalda et al., (2021) menyatakan budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan sehingga tindakan karyawan mencerminkan nilai organisasi. budaya organisasi yang mendukung kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang memfasilitasi kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik bagi organisasi tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutirno (2010: 6) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bahwa Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan

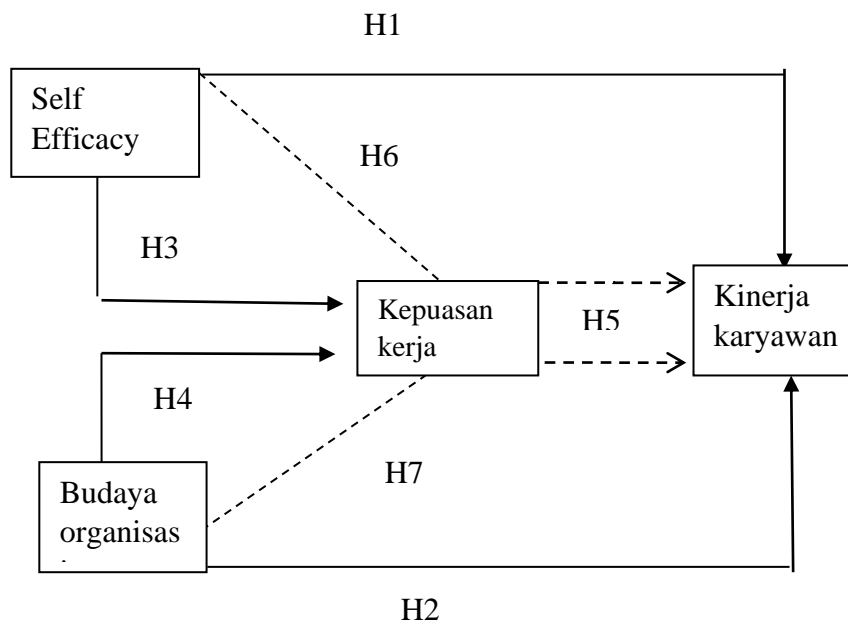
berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Tidak dapat diramalkan dan mungkin penuh tekanan. Kemampuan yang dimiliki individu sangat penting dalam dunia kerja, Kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang diinginkan. jika karyawan dapat beradaptasi dengan baik dengan pekerjaannya maka akan lebih mudah untuk berkembang suatu perusahaan yang memiliki struktur yang baik akan lebih mudah atasan untuk mengontrol karyawannya. Budaya organisasi merupakan suatu peraturan yang terdapat pada perusahaan yang harus di jalankan di patuhi untuk semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut karena adanya peraturan tersebut, perusahaan akan lebih mudah menjalankan pekerjaan dan lebih mudah mengontrol karyawan tersebut sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021) budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, suatu perusahaan membutuhkan budaya organisasi atau peraturan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut berkembang dan beradaptasi terhadap lingkungan sekitar.

H7: Budaya organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Berfikir

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, *self efficacy*, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, *quality work life* penelitian ini menekankan *self efficacy* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hal ini berdasarkan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian diantara variabel tersebut



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan

—————> : pengaruh secara langsung

- - - - -> : pengaruh secara tidak langsung (melalui variabel mediasi)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sempel

Sugiyono, (2016) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diteliti adalah semua karyawan Platinum Apararel yang berjumlah 115 karyawan .

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Playinum Apararel yang berlokasi Desa Sewukan Kecamatan Dukun Kabupaten Magelang. Teknik pengumpulan sampel pada penelittian ini adalah karyawan Platinum Appararel. Teknik yang diambil untuk pengambilan sampel dengan metode *purpose sampling*. *Purpose sampling* adalah pengambilan sampel dengan syarat atau kriteria tertentu kriteria yang digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan lebih dari 1 tahun.

Ferdinand (2014) menyarankan bahwa ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel dengan perhitungan sebagai berikut menyesuaikan pada jumlah indikator yang digunakan seluruh variabel kemudian dikali 5 sampai 10, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = (5 \times \text{jumlah indikator}) = (5 \times 22) = 110$$

B. Jenis Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber primer. Data primer dalam penelitian ini dapat diambil melalui hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan platinum apparel.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket (kuesioner). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisikan pernyataan dengan bentuk tertulis yang disebarkan kepada responden atau jumlah yang dijadikan sampel. Penilaian dalam kuisisioner menggunakan skala likert satu sampai lima, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden terhadap suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya. Mangkunegara, (2015) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur melalui presepsi responden terhadap 5 indikator yaitu:

- a. Kualits kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kerja sama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

2. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah persepsi responden terhadap suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan menjadi tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. Keyakinan terhadap kemampuannya sendiri maka seseorang dapat memengaruhi perasaan, cara berfikir, motivasi, dan juga tingkah laku seseorang ndikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* (Gaddam, 2008) yaitu :

- a. Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha
- b. Kepemimpinan sumber daya manusia
- c. Kematangan mental dalam usaha
- d. Merasa mampu memulai usaha

3. Budaya Organisasi

Budaya organiasi adalah persepsi responden terhadap suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan gambaran dari kebiasaan memenuhi target yang telah ditetapkan bersemangat dan agresif dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar. Menurut Robbins dan Judge (2011), yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
 - b. Perhatian terhadap detail
 - c. Berorientasi terhadap hasil
 - d. Berorientasi terhadap manusia
 - e. Berorientasi tim
 - f. Agresif
 - g. kemantapan
4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi responden terhadap suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sebuah ungkapan seseorang terhadap apa yang sudah dicapai dalam pekerjaannya ketika menyelesaikan proyek atau mendapat promosi. Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Atasan
- e. Promosi
- f. Lingkungan kerja

D. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode pengukurannya digunakan untuk penentuan panjang atau pendek dari interval yang ada didalam alat ukur

tersebut, sehingga akan didapatkan data yang akurat (Sugiyono, 2017). Penggunaan skala likert pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan jawaban responden yang dibagi menjadi lima kategori yaitu :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- 2) Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- 3) Netral (N) dengan nilai skor 3
- 4) Setuju (S) dengan nilai skor 4
- 5) Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

1. Pengujian analisis data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2018) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan skor total yang ingin dikur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan,

apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan atau valid. Indikator dalam kuisioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* yaitu melalui uji statistik cronbach (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,70.

2. Metode analisis data

Analisis Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali, (2018) menyatakan bahwa analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.

Dengan menggunakan menggunakan model regresi linier berganda, rumus persamaanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Z = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien Regresi

X1 = *Self Efficacy*

X2 = Budaya Organisasi

e = Variabel pengganggu (*residual error*)

3. Pengujian Hipotesis

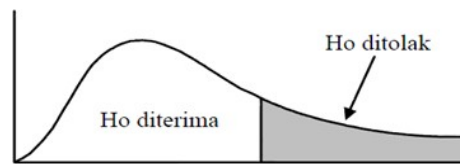
a. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1 nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika semakin besar nilai R^2 maka akan semakin tepat persamaan regresi linier yang digunakan sebagai alat prediksi tersebut (Ghozali, 2018).

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual *goodness of fit* (Ghozali, 2018). Uji statistik F menunjukkan apakah model yang digunakan dalam penelitian telah

cocok atau tidak. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_0 ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



Gambar 3. 1 Uji F

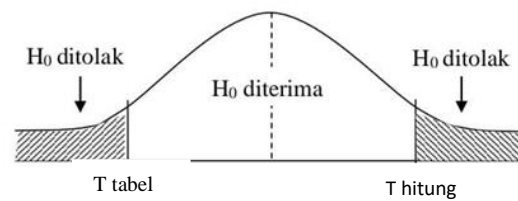
c. Uji Langsung

Uji langsung pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$), $df = n-k$.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2 Uji t

d. Uji Tidak Langsung

Uji tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*sobel test*). Ghozali, (2013) menyatakan pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*sobel test*). Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan :

Sab = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel X dengan variabel Z

b = Jalur mediator Z dengan variabel Y

Sa = *Standard error* dari koefisien α

Sb = *Standard error* dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika nilai t hitung < nilai t tabel maka dapat tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait Pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Empiris pada Karyawan Platinum Apararel). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka dapat diusulkan beberapa saran yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan *self efficacy* dengan memberikan tunjangan dan dorongan kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan yang diberikan akan maksimal, yang tentunya dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, efektivitas kepemimpinan, keadilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. H., Wibowo, A. A., & Windiana, A. (2020). Pengaruh pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT.HUNTSMAN INDONESIA. *ASSETS, Volume 10*(1), 130–148.
- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1*(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pt. ultrajaya milk industry, tbk surabaya bagian marketing). *9*(2020), 367–379.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 52*(1), 163–172. <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-efficacy-terhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p>
- Dewi, M. S. K., Ramantha, I. W., Rasmini, N. K., & Wirakusuma, M. G. (2020). The Effect of Professional Skepticism, Locus of Control, and Integrity on Audit Judgment. *American Journal of Humanities and Social Sciences, 4*(1), 157–164.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal., 8*(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Edy Sutrisno (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3*(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 5*(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Firdiansyah, F., Nurminingsih, N., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 12*(3), 268–277. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2478>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Gaumer Erickson A.S & Noonan, P.M (2018) *The Teacher Guide College and Career Competency: Self-Efficacy*, West Campus Road, Lawrence, Kansas, America.
- Gibson, J.L., Ivancevich dan Donnelly, Jr. Jh. 2013. *Organisasi dan manajemen* (terjemahan). Jakarta: erlangga.
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja yang berdampak pada prestasi. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.
- Madali, C., Purnama, E. D., Ekonomi, F., Kristen, U., & Wacana, K. (2014). *Pengaruh Emotional Quotient Terhadap Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Teknik Makmur*. 9(1), 9–18.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i4.265>
- McClelland, David. (2013). *The Achieving Society*. New Jersey: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Murniningsih, R., Zuhriyah, E., Fitrilia, M., Ekonomi, F., Magelang, U. M., Ekonomi, F., Magelang, U. M., Ekonomi, F., & Magelang, U. M. (2016). Faktor Psikologis Karyawan & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Umkm. *The 4th University Research Colloquium 2016*, 227–236. <http://hdl.handle.net/11617/7867>
- Priyono, muklis kumcoro dan bambang suko. (2022). *Pengaruh Quality of Work Life Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja*. 6(2009), 237–249.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Robbins, S. 2016. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih bahasa* : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Sugiono, E., Ida, G., Tobing, L., Ekonomi, F., & Nasional, U. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 389–400.
- Sumartik. (2019). *PERILAKU ORGANISASI* (S. B. Multazam & S. & M. T. (eds.); Edisi 1). UMSIDA Press.
- Wibowo, SE, M. Phil, Prof, 2013. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta