

ANALISIS PELATIHAN, KEPUASAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN PUSTAKA

Penulis	Primadi Candra Susanto, Ari Sulistyowati, Sugeng Suroso, Sumarno M
Institusi	Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email Korespondensi	primadicandrasusanto89@gmail.com
Riwayat Naskah	Abstrak

Diterima	15 Februari 2025
Revisi	15 Maret 2025
Rilis	25 September 2025

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, sehingga artikel ini bertujuan menganalisis hubungan antara pelatihan, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja tersebut melalui tinjauan pustaka. Temuan menunjukkan bahwa pelatihan efektif, kepuasan kerja, dan efikasi diri berkontribusi positif dalam meningkatkan keterampilan, produktivitas, serta keyakinan karyawan, meski masih terdapat kesenjangan empiris terkait konteks industri, budaya, dan variabel moderator seperti kepemimpinan di era digital. Sebagai hasilnya, artikel ini memberikan wawasan teoretis dan rekomendasi strategi holistik yang dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya guna mengoptimalkan kinerja karyawan di tengah dinamika pasca-pandemi.

Kata Kunci	Kinerja karyawan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri
DOI	Abstract

<http://doi.org/10.37932/je.v15i2.1024>

Employee performance is a critical element in supporting organizational success. This article aims to analyze the relationship between training, job satisfaction, and self-efficacy on employee performance through a literature review. Effective training, job satisfaction, and self-efficacy are shown to enhance skills, productivity, and confidence, with previous studies indicating a positive relationship between these factors and performance. However, empirical gaps remain regarding industrial context, culture, and mediating variables like leadership, especially amidst digital era and post-pandemic dynamics. Ultimately, this article provides theoretical insights and recommendations for holistic strategies to improve employee performance.

Keywords	Employee performance, Training, Job Satisfaction, Self-Efficacy
-----------------	--



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu parameter utama yang mencerminkan efektivitas operasional organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang krusial untuk mendukung keberlangsungan dan daya saing organisasi. Salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan yang dirancang secara sistematis. Pelatihan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan teknis, *soft skills*, dan wawasan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pelatihan yang efektif juga dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, tuntutan pasar, serta dinamika kerja yang terus berkembang. Hal ini menegaskan pentingnya investasi dalam program pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM.

Selain pelatihan, kepuasan kerja menjadi faktor lain yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek material seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga dimensi psikologis, seperti rasa dihargai, hubungan antar karyawan, dan keselarasan nilai pribadi dengan budaya organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, motivasi yang kuat, dan kinerja yang optimal. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan tingginya *turn over*, absensi, dan konflik di tempat kerja. Faktor penting lainnya yang turut memengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, berperan sebagai katalisator dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi biasanya lebih resilien, kreatif dalam mencari solusi, dan mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Efikasi diri yang kuat juga berkontribusi pada pembentukan pola pikir bertumbuh, yang menjadi fondasi penting dalam mengatasi hambatan pekerjaan.

Dalam artikel ini, dilakukan analisis mendalam mengenai hubungan antara pelatihan, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengeksplorasi dampak masing-masing faktor secara individual, tetapi juga interaksi antar faktor tersebut dalam memengaruhi kinerja. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengelolaan SDM yang efektif, serta rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, artikel ini berkontribusi pada literatur manajemen SDM sekaligus memberikan panduan bagi para praktisi dalam merancang kebijakan yang lebih strategis untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing.

Meskipun penelitian tentang kinerja karyawan telah menjadi fokus utama dalam berbagai disiplin ilmu, masih terdapat sejumlah kesenjangan empiris yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Salah satu kesenjangan utama adalah kurangnya penelitian yang mempertimbangkan konteks industri dan budaya kerja yang berbeda, terutama di negara berkembang seperti Indonesia, yang memiliki budaya kolektivisme berbeda dibandingkan negara-negara Barat yang cenderung individualistik. Selain itu, sebagian besar penelitian tentang pelatihan hanya berfokus pada aspek teknis atau keterampilan spesifik tanpa mengeksplorasi pengaruh pelatihan multidimensi, seperti *soft skills*, kepemimpinan, atau inovasi, terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kepuasan kerja dan faktor psikologis, seperti efikasi diri, motivasi intrinsik, atau emosi kerja, juga masih

kurang dipahami secara mendalam. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya melihat hubungan langsung antara variabel seperti pelatihan, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan peran variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, atau komitmen, yang mungkin berfungsi sebagai mediator atau moderator. Selain itu, meskipun efikasi diri telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, penelitian tentang perannya dalam kondisi stres tinggi, seperti tekanan kerja atau perubahan organisasi, masih terbatas. Era digital dan pasca-pandemi juga menghadirkan tantangan baru yang belum banyak dikaji, seperti adaptasi teknologi, *remote working*, dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengisi kesenjangan-kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi yang lebih relevan bagi literatur akademik serta aplikasi praktis dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan karyawan merupakan salah satu strategi utama yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan guna memastikan kinerja yang optimal. Melalui program pelatihan yang terstruktur dan relevan, karyawan dapat diperkenalkan dengan teknologi terbaru, proses kerja yang lebih efisien, serta standar operasional yang diperbarui, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Selain meningkatkan keterampilan teknis yang langsung terkait dengan pekerjaan mereka, pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang terus berkembang. Pelatihan yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan individu serta organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan efikasi diri karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diberdayakan melalui pelatihan lebih cenderung untuk berkomitmen dan berinovasi dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan kinerja individu dan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, pelatihan juga membantu organisasi dalam mengurangi tingkat turnover dan absensi, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang dalam karier mereka. Oleh karena itu, pelatihan bukan hanya sebuah investasi dalam peningkatan keterampilan, tetapi juga dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, kreatif, dan siap menghadapi perubahan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Al-Tit et al., 2022; Amrutha & Geetha, 2021; Ast & Nyhuis, 2022; Kulkarni et al., 2022; Nguyen et al., 2021; Pham et al., 2020; Sas et al., 2021; Xie et al., 2020)

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik itu terkait dengan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atas kontribusi, serta kompensasi yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang maksimal. Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat ketidakhadiran dan turnover. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi dan memperlihatkan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, yang memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka akan lebih siap untuk menghadapi tantangan, lebih resilient dalam menghadapi stres kerja, dan lebih

terbuka untuk berkembang. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan agar mereka merasa puas dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik lagi. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Febrian & Purnama, 2022; Frederiksen, 2017; Harbani et al., 2022; Kim & Han, 2013; Yudianto et al., 2016) Efikasi diri, atau keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam menghadapi tugas dan tantangan, memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka merasa yakin bahwa mereka dapat mengatasi rintangan yang muncul, sehingga mereka lebih proaktif dalam mencari solusi dan menyelesaikan masalah yang ada.

Efikasi diri yang kuat juga berhubungan dengan motivasi intrinsik yang tinggi, di mana karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan mencapai tujuan pribadi serta organisasi tanpa harus menunggu dorongan eksternal. Keyakinan ini membantu karyawan untuk tetap bertahan dan terus berusaha meskipun menghadapi tantangan yang sulit, sehingga meningkatkan ketahanan dan kinerja mereka. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan berinovasi dalam pekerjaan, karena mereka percaya pada kemampuan diri mereka untuk belajar dan berkembang. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih dinamis, kreatif, dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung pengembangan efikasi diri karyawan melalui pelatihan, umpan balik yang konstruktif, serta kesempatan untuk menghadapi tantangan baru, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Fida et al., 2022; Hofmann et al., 2022; Hur et al., 2022; Kumar et al., 2022; Ma et al., 2021; Maran et al., 2022; Pekkala & van Zoonen, 2022; Qiu et al., 2020; Tang & Sun, 2021; Wang et al., 2022)

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tidak hanya mencakup hasil kerja yang berkualitas, tetapi juga mencakup seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, motivasi, kepuasan kerja, efikasi diri, serta pelatihan yang diterima. Karyawan yang memiliki keterampilan yang tepat dan pengetahuan yang relevan cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih berkomitmen, sementara kepuasan kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik, karena karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih produktif.

Efikasi diri, atau keyakinan pada kemampuan diri, juga berperan penting dalam kinerja, karena karyawan yang yakin mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik akan lebih berinisiatif dan bersemangat dalam bekerja. Pelatihan yang terus-menerus juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena membantu mereka tetap relevan dengan perkembangan industri dan memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berasal dari kemampuan

teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, lingkungan kerja yang mendukung, serta peluang untuk pengembangan diri.

Organisasi yang dapat menciptakan kondisi yang mendukung faktor-faktor ini akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Abdelwahed et al., 2022; Afrasiabi et al., 2022; Alqudah et al., 2022; Benitez et al., 2022; Fein et al., 2023; Huo & Jiang, 2023; Liu et al., 2023; Qalati et al., 2022; van Triest et al., 2023; Yagil et al., 2023)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konsep penelitian terkait kinerja karyawan secara menyeluruh, dengan fokus pada konteks dan makna yang terkandung dalam model efektif dalam peningkatan karyawan. Pengumpulan dan analisis data kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan penelitian dan karakteristik subjek yang diteliti (Almeida et al., 2016; Susanto, Yuntina, et al., 2024).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan terhadap kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberlanjutan perusahaan. Dengan memberikan pelatihan yang relevan, terstruktur, dan berkesinambungan, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi, efisiensi, dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang mendapatkan pelatihan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga mampu menghadapi tantangan industri yang terus berkembang. Selain itu, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena karyawan yang terampil cenderung bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tidak hanya itu, pelatihan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan. Lebih jauh lagi, dengan pembekalan pengetahuan terbaru, karyawan mampu berkontribusi melalui ide-ide inovatif yang dapat membawa perusahaan ke arah pertumbuhan yang lebih baik. Di sisi lain, pelatihan yang terarah juga dapat membantu mengurangi tingkat *turn over*, karena karyawan yang merasa diperhatikan cenderung lebih betah dan berkomitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan yang tepat tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara individual, tetapi juga menjadi elemen penting dalam mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Fadli et al., 2024; Marjaya & Pasaribu, 2019; Massie, 2015; Nasidi et al., 2020; Sendawula et al., 2018; Susanto, Sawitri, Ali, & Tussoleha Rony, 2024)

2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

akhirnya berdampak langsung pada keberlanjutan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, dan sikap positif terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, penghargaan yang sesuai, serta kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Hal ini



tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan harmonis, yang mendorong pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi, yang dapat berujung pada peningkatan absensi, penurunan produktivitas, hingga tingginya angka turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif, memberikan pengakuan yang layak atas prestasi, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan berkualitas, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis dalam jangka panjang. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Gentari et al., 2023; Harbani et al., 2022; Saputra & Mahaputra, 2022; Sjarifudin & Ali, 2023; Susanto et al., 2023; Susanto, Sawitri, Ali, & Rony, 2024; Taryaman et al., 2017).

3. Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan. Efikasi diri, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu, mempengaruhi cara karyawan dalam menghadapi tantangan, mengelola tekanan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, proaktif, dan tangguh dalam menghadapi berbagai situasi kerja, sehingga mereka mampu memberikan hasil yang optimal.

Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri rendah sering kali mengalami keraguan terhadap kemampuan mereka sendiri, yang dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja. Efikasi diri juga memengaruhi cara karyawan merespons perubahan dan inovasi di tempat kerja.

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, karyawan yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka lebih mudah beradaptasi dan cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, efikasi diri yang tinggi mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang pada gilirannya memperkuat kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin kompleks. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang baik, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang tangguh, inovatif, dan berdedikasi.

Untuk mendukung pengembangan efikasi diri, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan dan mentoring, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan cara ini, karyawan akan merasa didukung dan dihargai, yang tidak hanya meningkatkan efikasi diri mereka tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, efikasi diri karyawan bukan hanya faktor penting dalam peningkatan kinerja individu, tetapi juga menjadi elemen strategis yang menentukan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Sejalan dengan penelitian terdahulu: (Nurfajar et al., 2018; Pauzi et al., 2022; Pulungan & Rivai, 2021; Ramadhan et al., 2023; Ren & Chadee, 2017; Susanto, Kamsariaty, et al., 2024)

Pembahasan

1. Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dengan program pelatihan yang efektif, karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan



teknologi dan metode kerja yang terus berkembang, serta memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan juga membantu meningkatkan efikasi diri karyawan, yakni keyakinan mereka terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja. Selain itu, pelatihan dalam aspek kepemimpinan dan manajerial berperan penting dalam mempersiapkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, yang dapat meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang merasa diberdayakan melalui pelatihan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi, yang dapat mengurangi tingkat turnover dan absensi. Pelatihan juga dapat memperkuat kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dan berpikir kreatif, yang membantu mereka menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan semua manfaat ini, pelatihan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan, tetapi juga berfungsi sebagai investasi jangka panjang yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik itu terkait dengan kondisi kerja, gaji, pengakuan, hubungan dengan rekan kerja, atau peluang pengembangan karier, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor pendorong yang meningkatkan tingkat produktivitas dan efisiensi karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, memiliki inisiatif tinggi, dan bekerja dengan penuh semangat, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stres dan ketidakpuasan yang dapat menghambat kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi lebih mampu mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan, yang berujung pada peningkatan efektivitas kerja. Rasa puas dengan lingkungan kerja juga dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat *turn over*, dan meningkatkan stabilitas tim kerja.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan peningkatan hubungan interpersonal di tempat kerja, yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Karyawan yang merasa nyaman bekerja bersama rekan-rekannya cenderung lebih produktif dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi berfungsi sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Efikasi Diri Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri, atau keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam menghadapi tugas atau tantangan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, mampu menghadapi tantangan dengan lebih positif, dan lebih berinisiatif untuk mencapai hasil yang optimal. Keyakinan diri ini mendorong karyawan untuk

tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Efikasi diri juga berhubungan erat dengan motivasi intrinsik, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanpa tekanan eksternal. Karyawan yang merasa mampu dan yakin dengan kemampuan diri mereka akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, lebih proaktif dalam mengambil inisiatif, dan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Efikasi diri yang tinggi juga meningkatkan ketahanan mental karyawan, yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan berperforma baik meskipun dihadapkan dengan situasi yang penuh tekanan.

Selain itu, efikasi diri dapat memperbaiki kualitas pengambilan keputusan dan *problemsolving*. Karyawan yang percaya diri dalam kemampuannya akan lebih cenderung untuk membuat keputusan yang tepat, mengambil tindakan yang diperlukan, dan menyelesaikan masalah dengan cara yang efisien. Hal ini mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Efikasi diri juga memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja, karena karyawan yang merasa percaya diri lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, berkomunikasi dengan baik, dan menyumbangkan ide-ide inovatif.

Secara keseluruhan, efikasi diri memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan mereka akan lebih mampu menghadapi tantangan, bekerja dengan lebih efisien, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan, kepuasan kerja, dan efikasi diri merupakan faktor kunci yang secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi, lingkungan produktif, dan kepercayaan diri. Untuk mengoptimalkan potensi tersebut, organisasi disarankan mengembangkan program pelatihan holistik berbasis digital, menciptakan kebijakan kerja inklusif, serta memberikan dukungan psikologis melalui mentoring dan *coaching*. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya bersifat tinjauan pustaka tanpa data empiris langsung, serta belum sepenuhnya mengintegrasikan variasi konteks budaya lokal maupun dinamika kerja pasca-pandemi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu melakukan pengujian empiris pada industri spesifik dengan melibatkan variabel moderator seperti gaya kepemimpinan guna memberikan wawasan yang lebih aplikatif dan relevan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Afrasiabi, A., Chalmardi, M. K., & Balezentis, T. (2022). A novel hybrid evaluation framework for public organizations based on employees' performance factors. *Evaluation and Program Planning*, 91(September 2021), 102020. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.102020>
- Al-Tit, A. A., Al-Ayed, S., Alhammadi, A., Hunitie, M., Alsarayreh, A., & Albassam, W. (2022). The Impact of Employee Development Practices on Human Capital and Social Capital: The



- Mediating Contribution of Knowledge Management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(4), 218. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040218>
- Almeida, C. S. de, Miccoli, L. S., Andhini, N. F., Aranha, S., Oliveira, L. C. de, Artigo, C. E., Em, A.
- A. R., Em, A. A. R., Bachman, L., Chick, K., Curtis, D., Peirce, B. N., Askey, D., Rubin, J., Egnatoff,
- D. W. J., Uhl Chamot, A., El-Dinary, P. B., Scott, J.; Marshall, G., Prensky, M., ... Santa, U. F. De. (2016). Research Qualitative. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699.
<https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournal/s/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruzo-Sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Managemeaent and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 125876. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125876>
- Ast, J., & Nyhuis, P. (2022). Approach for determining functional flexibility of the workforce based on training losses and employee specific risks. *Procedia CIRP*, 107(March), 839–844. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2022.05.072>
- Benitez, J., Ruiz, L., & Popovic, A. (2022). Impact of mobile technology-enabled HR gamification on employee performance: An empirical investigation. *Information and Management*, 59(4), 103647. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103647>
- Fadli, R., Seta, A. B., & Mulyani, S. R. (2024). Pelatihan Komunikasi Untuk Mengembangkan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Karyawan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pada CV. Kirana Kargo. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*.
- Febrian, W. D., & Purnama, Y. H. (2022). The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline and Environment on Employee Job Performance. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(1), 34–41. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i1.37>
- Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2023). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*, 41(1), 114–124. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Fida, R., Paciello, M., Watson, D., & Nayani, R. (2022). The protective role of work self-efficacy on wellbeing during COVID-19 pandemic: Results from a longitudinal year-long study. *Personality and Individual Differences*, 197(June), 111760. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111760>



- Frederiksen, A. (2017). Job satisfaction and employee turnover: A firm-level perspective. *German Journal of Human Resource Management*, 31(2), 132–161. <https://doi.org/10.1177/2397002216683885>
- Gentari, R. E., Tukiran, M., & Soeyono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan Cilegon. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 103–110. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1375>
- Harbani, I., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation, Dan Job Satisfaction (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 243–250. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.35>
- Hofmann, J., Ramseier, L., & Neuenschwander, M. P. (2022). The effect of pursuing a gender-nontraditional profession on young newcomers' occupational self-efficacy via frequency of evaluative feedback. *Journal of Vocational Behavior*, 138(August), 103766. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103766>
- Huo, M., & Jiang, Z. (2023). Work – life conflict and job performance : The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205(February), 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Hur, W. M., Shin, Y., & Shin, G. (2022). Daily relationships between customer incivility, organizational control, self-efficacy, and service performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 69(July), 103092. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2022.103092>
- Kim, P., & Han, J. H. (2013). Effects of Job Satisfaction On Service Quality, Customer Satisfaction, and Customer Loyalty: The Case of a Local State-Owned Enterprise. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 10(1), 49–68.
- Kulkarni, P. M., Appasaba, L. V, Gokhale, P., & Tigadi, B. (2022). Role of digital simulation in employee training. *Global Transitions Proceedings*, 3(1), 149–156. <https://doi.org/10.1016/j.gltp.2022.04.014>
- Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R., & Goyal, A. K. (2022). Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy. *International Journal of Hospitality Management*, 102(February 2021), 103157. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103157>
- Liu, X., Zheng, X., Lee, B. Y., Yu, Y., & Zhang, M. (2023). COVID-19 and employee job performance trajectories: The moderating effect of different sources of status. *Journal of Vocational Behavior*, 142(February). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103862>
- Ma, J., Ollier-Malaterre, A., & Lu, C. qin. (2021). The impact of techno-stressors on work–life balance: The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion. *Computers in Human Behavior*, 122(5), 106811. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Maran, T. K., Liegl, S., Davila, A., Moder, S., Kraus, S., & Mahto, R. V. (2022). Who fits into the digital workplace? Mapping digital self-efficacy and agility onto psychological traits. *Technological Forecasting and Social Change*, 175. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121352>



- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635– 645.
- Nasidi, Y., Waziri, A. G., Sunday, A. A., & Halim, B. Y. (2020). Influence of Training and Career Development on Employee Engagement among nonacademic staff of University. *International Journal of Intellectual Discourse (IJID)*, 3(2), 383–395.
- Nguyen, T. Q., Nguyen, A. T., Tran, A. L., Le, H. T., Le, H. H. T., & Vu, L. P. (2021). Do workers benefit from on-the-job training? New evidence from matched employer-employee data. *Finance Research Letters*, 40(January 2020), 101664. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101664>
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i1.174>
- Pauzi, A., Mulia Z, F., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1603–1610.
- Pekkala, K., & van Zoonen, W. (2022). Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67–76. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004>
- Pham, N. T., Vo-Thanh, T., Shahbaz, M., Duc Huynh, T. L., & Usman, M. (2020). Managing environmental challenges: Training as a solution to improve employee green performance. *Journal of Environmental Management*, 269(April), 110781. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110781>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Qiu, S., Dooley, L. M., & Xie, L. (2020). How servant leadership and self-efficacy interact to affect service quality in the hospitality industry: A polynomial regression with response surface analysis. *Tourism Management*, 78(August 2019), 104051. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104051>
- Ramadhan, G., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth*, 20(2), 466. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2619>
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2), 371–388. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2015- 0226>



- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772. <https://doi.org/10.31933/DIJMS.V3I4.1324>
- Sas, M., Reniers, G., Ponnet, K., & Hardyns, W. (2021). The impact of training sessions on physical security awareness: Measuring employees' knowledge, attitude and self-reported behaviour. *Safety Science*, 144(November 2020), 105447. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105447>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sjarifudin, D., & Ali, H. (2023). Determination of Job Satisfaction: Analysis of Self-Efficacy, Work Motivation and Work Environment (Garment In Indonesia). *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 845–853.
- Susanto, P. C., Kamsariaty, K., Murdiono, J., & Nuraeni, N. (2024). *Strategies to Prevent Employee Turnover : Implementation Program Employee Engagement & Employee Retention*. 6(1).
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Analysis Of Competency And Job Satisfaction On The Performance Of Warehouse Staff In Logistics Companies In Jakarta. *International Conference on Humanity Education and Society (ICHES)*, 3(1).
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Tussoleha Rony, Z. (2024). Analysis of serving leadership and training impacts employee engagement and employee performance: Study case in freight forwarder companies. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 5(4 SE-Articles), 4540–4553. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i4.3118>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., & Susita, D. (2023). Job Satisfaction and Employee Turnover : Analysis Recruitment , Career Development , Organizational Culture. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 4(3), 619–629. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i2>
- Susanto, P. C., Yuntina, L., Saribanon, E., & Soehaditama, J. P. (2024). Qualitative Method Concepts : Literature Review , Focus Group Discussion , Ethnography and Grounded Theory. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 2(2), 262–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/sjam.v2i2>
- Tang, L., & Sun, S. (2021). How does leader self-deprecating humor affect creative performance? The role of creative self-efficacy and power distance. *Finance Research Letters*, 42(May), 102344. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2021.102344>
- Taryaman, E., Hady, H., & Limakrisna, N. (2017). Determinan of Job Satisfaction And Its Satisfaction And Its Implications On Employee Loyalty : Empirical Study at Financial Management Apparatus Government of West Java Province. *Economic and Business Review*, 1(1), 1–20.
- van Triest, S., Kloosterman, H., & Groen, B. A. C. (2023). Under which circumstances are enabling control and control extensiveness related to employee performance? *Management Accounting Research*, 59(July 2021), 100831. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2023.100831>



- Wang, X., Guchait, P., Khoa, D. T., Paşamehmetoğlu, A., & Wen, X. (2022). Hospitality employees' affective experience of shame, self-efficacy beliefs and job behaviors: The alleviating role of error tolerance. *International Journal of Hospitality Management*, 102(November 2021). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103162>
- Xie, X., Zhu, Q., & Qi, G. (2020). How can green training promote employee career growth? *Journal of Cleaner Production*, 259, 120818. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120818>
- Yagil, D., Medler-Liraz, H., & Bichachi, R. (2023). Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress. *Personality and Individual Differences*, 207(December 2022), 112150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>
- Yudianto, K., Wulandari, P., Tinggi, S., & Kedirgantaraan, T. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Pt Angkasa Pura I (Persero) Terhadap Kepuasan Pengguna. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 9, 93–104.

