

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BIREUEN

Jeffri Roni^{1*}, Evi Arief Syarifuddin², Muhammad Ferdiananda Chadafi³

¹ Kerendan Gas Plant Facilities, Desa Kerendan, Lahei, Barito Utara, Kalimantan Tengah – Indonesia

^{2,3} Dosen Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia – Bireuen

*) email: jeffri.rony@koetaradja.org

DOI: [10.55178/idm.v5i9.337](https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.337)

Article history

Received:
March 19, 2024
Revised:
March 22, 2024
Accepted:
March 25, 2024

Page:
61 - 69

Keywords:
*organizational climate,
self-efficacy,
job satisfaction,
employee performance*

ABSTRACT: *This research aims to analyze (1) the influence of organizational climate and the influence of self-efficacy on employee job satisfaction. (2) analyze the influence of organizational climate through job satisfaction on employee performance. (3) the influence of self-efficacy through job satisfaction on employee performance. The object of the research is employees of Bank Aceh Syariah (BAS) Bireuen Branch. Through associative research with a path analysis approach. The research results show: Organizational climate has a significant effect on job satisfaction of employees of Bank Aceh Syariah Bireuen Branch Office with a percentage of 15%. This means that organizational climate has a contribution of 15% in increasing employee job satisfaction, while self-efficacy has a contribution of 6.8% in increasing employee job satisfaction. Organizational climate has a significant influence on the performance of employees of Bank Aceh Syariah Bireuen Branch Office and contributes 44.7% in improving employee performance, while self-efficacy has a contribution of 24.9%. Job satisfaction has a significant effect on the performance of Bank Aceh Syariah employees at the Bireuen Branch Office and has a direct influence of 21.7%. Job satisfaction can mediate the influence of organizational climate on employee performance and self-efficacy on employee performance at Bank Aceh Syariah Bireuen Branch Office.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis (1) pengaruh iklim organisasi dan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) menganalisis pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh efikasi diri melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan Bank Aceh Syariah (BAS) Cabang Bireuen. Melalui penelitian asosiatif dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dengan persentase sebesar 15%. Artinya Iklim Organisasi memiliki andil sebesar 15% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara efikasi diri memiliki andil sebesar 6,8% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dan memiliki andil sebesar 44,7% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan efikasi diri memiliki andil sebesar 24,9%. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen dan memiliki dampak langsung sebesar 21,7%. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan juga efikasi diri terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pengetahuan sebagai langkah strategik pengembangan institusi. Beranjak dari kenyataan bahwa pengetahuan bisa berfungsi dalam mengembangkan daya saing institusi. Ipteks tak terpisahkan dengan perkembangan zaman, karena bernilai, langka, sukar ditiru, dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Demikian pula kemampuan sumber daya perusahaan bagian yang menjadi motor penggerak organisasi, yang disebut *Human Capital*.

Oleh karenanya kinerja perusahaan tidak selalu terfokus kepada sektor keuangan saja, namun segi pengetahuan SDM juga dijadikan pertimbangan sebagai alat pengukuran, malah menjadi dasar penggerak kinerja. SDM dengan pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya, merupakan modal penting dari harapan memperoleh kinerja organisasi/perusahaan yang diharapkan.

Sebagaimana kinerja perusahaan yang baik, dapat dilihat dari pengelolaan human capitalnya. Sumber daya manusia atau human capital mempunyai lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Wibowo, 2014).

Perusahaan sebagai rumah para pekerja juga perlu memperhatikan berbagai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan, dalam hal ini perusahaan mampu berperan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, jika perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja karyawan tentu karyawan akan mampu memberikan kontribusi terbaik kepada perusahaan dalam bentuk kinerja yang baik dan prestasi kerja yang baik.

Bicara tentang kepuasan pekerja, berkaitan dengan pribadi dan sifatnya individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Secara keseluruhan yang dirasakan pekerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu (Wijono, 2010). Sehingga kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2013).

Kepuasan kerja suatu hal yang lumrah dan ada garansi khusus untuk bisa menjamin kinerja yang selarasnya. Pegawai kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja secara individu ataupun dalam tim kerja (Novita dan Kamaruddin, 2022).

Perusahaan harus mampu menciptakan ketertarikan atau antusiasme terhadap karyawan untuk meluangkan setiap pekerjaannya. Ketertarikan atau antusiasme merupakan sikap positif yang dimiliki setiap individu karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bernaung. Untuk dapat menciptakan ketertarikan atau antusiasme terhadap pekerjaan salah satunya adalah menciptakan iklim organisasi yang nyaman serta kondusif. Pendapat yang dikemukakan Masluri (2011) bahwa iklim organisasi adalah persepsi para pekerja, baik secara individual dan tim, yang mempengaruhi perilaku dan kinerjanya.

Iklim dapat bersifat menekan, netral atau mendukung, tergantung organisasi, yang mempunyai iklim kerja yang unik. Suatu institusi perbankan seperti Bank Aceh Syariah, tentu akan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan iklimnya, sehingga programnya dapat berkelanjutan dan menjadi kaderisasi ke depan atau langgeng (Azhari, A., Sulaiman, T., & Konadi, W, 2023).

Iklim yang dimaksud diarahkan pada iklim kerja, yaitu lingkungan yang harus dihadapi pegawai yang berada dalam organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan program baik langsung maupun tidak langsung sangat mempengaruhi semua iklim organisasi ditempatkannya (Konadi W. & Juanda, 2022). Emma (2012) dan I Nyoman (2016) menemukan dalam risetnya bahwa iklim organisasi berpengaruh pada penciptaan kinerja karyawan. Iklim yang didukung dengan lingkungan kerja cukup signifikans merubah tingkat produktivitas kerja, dan terkait pada kinerja pekerja (Basri H. & Kamaruddin, 2020).

Selain itu karyawan juga harus memiliki rasa efikasi diri untuk melakukan setiap tugas yang diberikan. Efikasi diri sangat diperlukan pada diri setiap individu para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka peran efikasi diri sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Seperti yang dikemukakan Baron dan Byrne (2000) bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Dan hal ini dibuktikan oleh Rian (2015), dan Fernando (2013) dari risetnya bahwa efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Iklim organisasi mempengaruhi praktek dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda dengan keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dan ruang lingkup atau wilayah. Menurut Wirawan (2015) iklim organisasi adalah persepsi anggota

organisasi secara individual dan tim mengenai lingkungan internalnya dan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota dan organisasi.

Sikap dan perilaku organisasi mempengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Asmar dalam Nailul (2013) menyatakan, ada beberapa faktor yang dalam iklim organisasi, baik cara penempatan personalia, pembinaan dan komunikasi, sampai penyelesaian konflik.

Timpe dalam Maulana, (2013) mengungkapkan indikator iklim organisasi terdiri atas: tanggung jawab, Konformitas (batasan yang dibenarkan dalam organisasi), semangat tim kerja, penghargaan, standar mutu kerja yang harus dicapai, dan kejelasan organisasi. Sedangkan Wirawan (2015) memakai indikator struktur, standar kerja, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen.

Penelitian Arsan (2016), Nailul (2013) dan Hadi (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas dalam pencapaian tujuan.

b). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu perkara dalam mestabilkan kinerja karyawan dengan meningkatkan percaya diri (efikasi) yang dimiliki. Karena rasa efikasi penting, akan memudahkan institusi menyusun strategi peningkatan kinerja. Karena Bandura (1994) menyatakan efikasi diri sebagai keyakinan pekerja tentang kemampuannya dalam menghasilkan tingkat kinerja tertentu.

Baron dan Byrne (2000) mengemukakan *self-efficacy* sebagai penilaian individu atas kompetensinya dalam melakukan tugas, dan memenuhi tujuan dalam menghasilkan sesuatu. Sebagaimana pendapat Luthan (2014) bahwa efikasi sebagai keyakinan pekerja atas kemampuannya, memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan agar dapat melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya, efikasi diri mempengaruhi motivasi diri dan akan berdampak pada kinerjanya.

Efikasi diri merupakan faktor personal sebagai mediator untuk interaksi faktor perilaku dan lingkungan. Juga menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Locke (dalam Suseno, 2009) mengatakan bahwa *self-efficacy* yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas.

Indikator efikasi diri mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality* (Brown dkk. dalam Manara, 2008). Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu: orientasi pada tujuan, memiliki keinginan untuk berhasil, orientasi kendali control, memiliki tanggung jawab, memiliki keyakinan, memiliki kemampuan, lamanya bertahan menghadapi hambatan, memiliki ketekunan yang kuat. Dian (2016), Nailul (2013) dan Stevani (2017) dalam risetnya, menemukan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja yang relevan terhadap organisasi dan individu.

c). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Handoko (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya Robbins (2012) pengertian kepuasan adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Secara empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Hasibuan (2013) kepuasan kerja karyawan berkorelasi pada balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai keahlian, beban pekerjaan, iklim dan lingkungan kerja, sarana penunjang, sikap pimpinan dan sifat pekerjaan yang ada. Sehingga Mangkunegara (2013) menyatakan faktor dalam diri karyawan, apakah *Intelligence Quotient*, kecerdasan khusus, factor demografi, pengalaman, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja akan mempengaruhi kepuasan. Juga dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, pengawasan, jaminan, promosi, interaksi dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Nuridha (2017), Arifin (2017) dan Ismiyanto (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan yang timbul ditempat kerja yang dirasakan oleh karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja.

d). Iklim Organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan

Institusi memiliki cara meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya dengan membuat karyawannya puas dan terus memberi motivasi (Mathis dan Jackson, 2012). Institusi seperti Bank, harus mampu memahami apa yang menjadikan sebab ketika kinerja dari karyawan dapat meningkat maupun menurun produktivitas kinerjanya.

Penelitian Nuriasih (2016) menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika iklim organisasi kondusif dan nyaman tentu akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif dengan analisis jalur yang menganalisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023). Adapun operasional variabel berikut ini.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator Variabel	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Pekerjaan sesuai standar 2. Penyelesaian tugas dengan baik 3. Teliti dalam bekerja 4. Jumlah pekerjaan	5. Waktu penyelesaian kerja 6. Pengawasan atasan 7. Kerjasama sesamanya (Sumber: Marbawi, 2017)
Kepuasan Kerja (Z)	1. Senang terhadap pekerjaan 2. Pekerjaan menarik 3. Hubungan baik sesamanya 4. Dukungan atasan	5. Puas dengan gaji 6. Insentif yang lebih baik 7. Adanya promosi 8. Tingkat kemajuan (Sumber: Marbawi, 2017)
Iklim Organisasi (X ₁)	1. Struktur 2. Standar-standar 3. Tanggung jawab	4. Pengakuan 5. Dukungan 6. Komitmen (Sumber: Wirawan, 2008)
Efikasi diri (X ₂)	1. Orientasi pada tujuan 2. Memiliki keinginan berhasil 3. Orientasi pada kontrol 4. Tanggung jawab 5. Keyakinan	6. Memiliki kemampuan 7. Lama nya menghadapi hambatan 8. Memiliki ketekunan kuat (Sumber: Nailul, 2013)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah (BAS) yang berjumlah 137 orang, dan semua dipakai sebagai sampel. Dimana kebanyakan perempuan (55%), dengan usia umumnya dibawah 30 tahun (79%), selanjutnya yang usia 31-40 tahun 19%. Pendidikan karyawan didominasi Sarjana, sekitar 76%.

c. Alat Analisis

Analisis menggunakan statistik parameterik melalui *Path analysis*, dalam mengukur pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, *direct and undirect* (Marwan, dkk; 2023). Analisis dibangun dari 2 model struktural, berikut:

Model sub-1: $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$. Dimana Y = kinerja pegawai, X₁ = Iklim organisasi, X₂ = efikasi diri.

Model sub-2: $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$. Dimana Y = kinerja pegawai, Z= kepuasan.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Uji Persyaratan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen untuk mengukur validitas setiap variable, membuktikan semua valid. Dimana variabel kinerja diukur dari 6 indikator, rata-rata tingkat validitasnya 0,58. Variabel iklim organisasi dengan butir pernyataan

an dengan validitasnya rata-rata 0,61 dan efikasi diri menggunakan 6 butir pernyataan rata-rata validitasnya 0,62 serta kepuasan kerja dengan 8 butir pernyataan, rata-rata validitasnya 0,68.

Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* dimana variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Hasilnya semua instrument variable tersebut memiliki reliabilitas sedang, sebagaimana disajikan berikut:

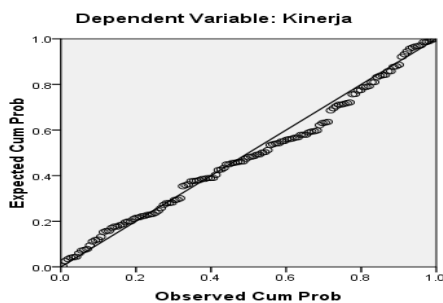
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0,659	Reliabel
Efikasi Diri	0,654	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja	0,626	Reliabel

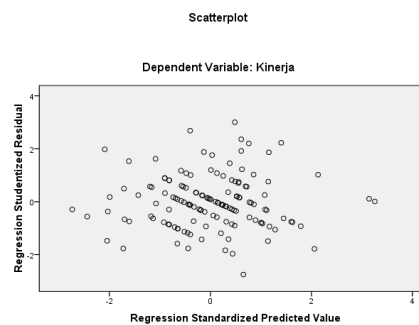
b. Uji Asumsi Model

Uji Normalitas

Uji ini menjadi persyaratan penting, dalam hal ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik. Model dikatakan *goods and fit* jika memiliki distribusi normal. Hal ini ditandai berdasarkan grafis adanya penyebaran sekitar garis diagonal, lurus dengan garis diagonal. Hasilnya tampak normal, sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui varians sisaan, dapat dilihat dari *scatterplot modelnya* (Gambar 2). Tampak bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model sehingga asumsi dicapai.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas, ditandai dengan; jika: a) Nilai Tolerance > 0,10 dan b) VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIP
Iklm Organisasi	0,871	1,148
Efikasi Diri	0,885	1,130
Kepuasan Kerja	0,942	1,062

Tabel 3 menunjukkan tidak adanya variabel independen (Iklm Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja) yang memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIP < 10.

c. Hasil Analisis Jalur

Metode analisis data dalam dengan *path analysis*. Merupakan perluasan dari regresi, bertujuan mengestimasi tingkat signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan atau melibatkan variabel intervening (Garson, D.A. 2002; dan Marwan dkk, 2023).

1). Uji signifikansi Model Substruktural Pertama

Model pertama di kembangkan seperti substructural-1, dimaksudkan mengukur pengaruh Iklim Organisasi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Model Substruktural-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.171	.721		3.011	.003
Iklim Organisasi (X ₁)	.219	.129	.151	1.692	.039
Efikasi Diri (X ₂)	.103	.135	.068	1.764	.044

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, maka persamaan untuk substruktur pertama adalah sebagai berikut: $Y_1 = 0,151 X_1 + 0,068 X_2$

- Koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar 0,151, dan signifikans pada taraf uji (sig) = 3,9% masih dibawah 5% sebagai batas toleransi uji yang dipakai, artinya ada pengaruh langsung
- Koefisien jalur variabel efikasi diri sebesar 0,068, dan signifikans pada taraf uji (sig) = 4,4% masih dibawah 5% sebagai batas toleransi uji yang dipakai, dan artinya berpengaruh.

2). Uji signifikansi Model Substruktural Kedua

Model Substruktural-2 ini untuk mengukur pengaruh Iklim Organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Model Substruktural-2

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)		.468	.641
Iklim Organisasi	.447	6.399	.000
Efikasi Diri	.249	3.584	.000
Kepuasan Kerja	.217	3.235	.002
Adjusted R Square: 0,421			

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan, maka persamaan untuk substruktur kedua adalah sebagai berikut: $Y_2 = 0,447 X_1 + 0,249 X_2 + 0,217 Z$

- Koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar 0,447 dan signifikans pada taraf uji (sig) = 0%, artinya berpengaruh langsung.
- Koefisien jalur variabel efikasi diri sebesar 0,249 dan signifikans pada taraf uji (sig) = 0% masih dibawah 5%, artinya ada pengaruh langsung dari efikasi diri.
- Koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,217 dan signifikans pada taraf uji (sig) = 0% masih dibawah 5%, artinya ada pengaruh langsung dari kepuasan kerja.
- Model Summary diperoleh nilai $R^2 = 0,421$. Artinya kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja sebesar 42,1%.

d. Pembahasan

1). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil statistika diperoleh bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 15%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012), yang merupakan perluasan riset tentang hubungan struktur dan iklim organisasi dengan menjabarkan pengujian terhadap auditor internal dan lingkungannya dan menelaah dampaknya terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu (2016) bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut.

2). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Juga hasil statistika diperoleh bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 6,8%. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kalipong (2013) menunjukkan *self efficacy*, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pekerja yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik (Bandura, 1997) karena ada motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil.

3). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Hasil model jalur substruktur kedua menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah kantor Cabang Bireuen. Hal ini juga sesuai penjeakan Wirawan (2015) bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Penelitian Arsan (2016) dan Nailul (2013) menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja, karena memandang pentingnya iklim organisasi sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas.

4). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Juha dari model jalur substruktur kedua, efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah KC Bireuen. Hal ini sesuai dengan teori Goleman (1999), tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmi, dkk (2012) dan Cherian dan Jacob (2013) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa efikasi diri pekerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pekerja.

5). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil model jalur substruktur kedua, juag mengungkap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Ozer dan Gunluk (2010), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu komponen penting dari karyawan dan sikap yang mungkin akan berpengaruh terhadap apa yang akan karyawan tersebut rasakan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kanto (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

6). Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji mediasi membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan pengaruh terhadap iklim organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Robbins (2012) kepuasan kerja tidak sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan organisasi, dan lingkungan serta iklim organisasi yang memungkinkan untuk tidak sesuai dengan dirinya.

Penelitian Nuriasih (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika iklim organisasi kondusif dan nyaman tentu akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

7). Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Hasil uji mediasi membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Riset Chasanah (2008) menemukan, *self efficacy* berdampak terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah (BAS) Kantor Cabang Bireuen dengan persentase sebesar 15%. Artinya Iklim Organisasi memiliki andil sebesar 15% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara efikasi diri memiliki andil sebesar 6,8% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- 2) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAS Cabang Bireuen dan memiliki andil sebesar 44,7% dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan efikasi diri memiliki andil sebesar 24,9%.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAS Cabang Bireuen dan memiliki dampak langsung sebesar 21,7%.
- 4) Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan juga efikasi diri terhadap kinerja karyawan BAS Cabang Bireuen.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Arsan (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan Dan Budaya Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 Hlm 148-155 ISSN: 2302-2019. Pascasarjana Universitas Tadulako
- 2) Arwani, Mokhammad, Taufik dan Masluri. (2011). Peran Karakteristik Individu sebagai moderator Pengaruh kepuasan, kepercayaan dan komitmen terhadap loyalitas (Studi pada nasabah bank syariah di Kabupaten Kudus. *Jurnal social dan Budaya*, 4(2).
- 3) Azhari, A., Sulaiman, T., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Loyalitas Ustaz dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pondok Pesantren di Kabupaten Bireuen. *Peusangan (Almuslim Journal of Education Management)*, 1(1), 43–52. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i1.2038>
- 4) Bandura, A. (1994). Bandura Self-efficacy defined. *Encyclopedia of Human Behavior*. Retrieved from <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>
- 5) Baron & Byrne. (2000). *Social Psychology*. (9th Edition). A Pearson Education Company. Massachusetts
- 6) Basri, H dan Kamaruddin (2020). The Influence Of Organizational Culture, Principal Leadership and School Environment on Organizational Commitment In District High Schools Juang City Bireuen Regency, *Indomera Jurnal*, 1(2):8-18, <https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.203>
- 7) Dian, R, Noviawati (2016). Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3)
- 8) Farida. Hanun. (2013). Effect Of Self-Efficacy, Work Climate End Motivation Of Achievement Permance Head Madrasah (Survey In Madrasah Ibtidaiyah Of City Bekasi). *Jurnal "Analisa"* 20(01). Juni 2013
- 9) Fernando. Stefanus. Lodjo. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Emba* 1(3): 747-755, ISSN 2303-1394.
- 10) Hadi, Purnama. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis, Administrasi Bisnis, Poli LP3I Jakarta*, 6(1). ISSN 2252-9993.
- 11) Handoko Hani (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- 12) Hasibuan Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT, Bumi Aksa, Jakarta.
- 13) Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT, Bumi Aksa, Jakarta.
- 14) I Gusti Ayu Y. L. P dan I Nyoman S. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9): 2016:5524-5553 ISSN: 2302-8912.
- 15) Ismiyanto dan Bambang R. (2014). Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha – Tegal. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 29(2), ISSN: 085-1442.
- 16) Luthans, Fred. (2014). *Organizational Behavior*. Megraw Hill Book co. Singapore
- 17) Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 18) Maulana. Faliqul. Isbahi. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*
- 19) Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi
- 20) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing
- 21) Nailul. Fajriah dan Marcham (2013) Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. *Jurnal Humanitas*, 13(1): 37-49 ISSN 1693-7236

- 22) Novita dan Kamaruddin (2022). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi Pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen), *Jurnal Kebangsaan*; 11(22): 17-23, DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i22.275>
- 23) Nuriasih (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Studi Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kota Waringin Barat). *Tesis Manajemen*. Universitas Terbuka Jakarta
- 24) Nuridha, Citraningtyas dan Indi Djastuti (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Padakaryawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal Ofmanagement Volume, 6(4): 1-11* ISSN (Online): 2337-3792. Mathis dan Jackson, 2012).
- 25) Rian, S. & Lucky D. (2016). The Influence of Self-Efficacy, Self-Esteem And Work Environment on Employee Job Satisfaction At Pt. Pln (Persero) Suluttenggo Regio. *Jurnal Emba*, 3(3): 562-572.
- 26) Robbins, P. Stephen. (2012). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- 27) Sebayang S. & Sembiring J. (2017). Effect Of Self Esteem and Efikasi diri Of Employee Performance Case Study at Pt. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management: 4(1)*. ISSN: 2355-9357
- 28) Win Konadi & Juanda Abdullah (2022). Analisis Faktor Iklim Organisasi, Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 11(22): 11-16. DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i22.273>