

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MAYA UBUD RESORT & SPA

Dewa Ayu Dwi Putri Kencana^{1*}, I Made Santosa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

*Corresponding author: dewayuputrikencana@gmail.com

Abstrak: Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan pengembangan karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri dan motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Jumlah sampel ditentukan dengan metode slovin sebanyak 74 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (F-test) dan uji signifikansi parsial (t-test). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa.

Kata kunci: Efikasi Diri; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja.

Abstract: Companies need competent and qualified human resources, therefore companies are required to optimize employee development and employee job satisfaction. Self-efficacy and work motivation are variables that affect employee job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and work motivation simultaneously or partially on employee job satisfaction at Maya Ubud Resort & Spa. The number of samples was determined by the Slovin method of 74 employees. Data were analyzed using the classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, simultaneous significance test (F-test) and partial significance test (t-test). The results showed that self-efficacy and work motivation had a positive and significant effect simultaneously or partially on employee job satisfaction at Maya Ubud Resort & Spa.

Keywords: Self-Efficacy; Work Motivation Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk tetap menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Pada akhirnya dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang akan datang. Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah.

Menurut (Edy, 2009) kepuasan kerja adalah gambaran dari sebuah sikap seorang individu akan pekerjaan yang akan memiliki hubungan dengan kerjasama yang dimiliki antar sesama karyawan ataupun imbalan yang akan diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi yaitu efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi (Badeni, 2014).

Menurut (Bandura, 1994) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Salangka & Dotulong, 2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya efikasi diri maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Hal berbeda diperoleh oleh (Kencana & Santosa, 2020) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin menurunnya efikasi diri maka kepuasan kerja juga menurun.

Selain efikasi diri motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Mangkunegara, 2011).

Motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik dan faktor dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik (Oktiani, 2017).

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wartono, 2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Hal berbeda diperoleh oleh (Sari & Paramita, 2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin menurunnya motivasi kerja maka kepuasan kerja juga menurun.

Maya Ubud *Resort & Spa* sebagai tempat melakukan penelitian, merupakan salah satu Hotel Bintang 5 yang terletak di Jalan Gunung Sari, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571 merupakan salah satu Hotel yang ikut terkena dampak persaingan yang sangat ketat tersebut, terutama dalam menarik wisatawan. Dengan demikian demi kelancaran kegiatan operasional perusahaan, pihak manajemen Maya Ubud *Resort & Spa* membuat kebijakan mengatur jumlah karyawan dan jadwal karyawan setiap bulannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong rendah. Indikator rendahnya kepuasan kerja karyawan terlihat dari kurangnya sistem pemberian penghargaan terhadap karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik yang

berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Ditemukan juga karyawan yang usianya lebih muda merasa kurang berpengalaman untuk mengambil pekerjaan dengan karyawan yang usianya lebih tua sehingga harapan dengan realita kerja tidak sesuai yang dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Para karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memperoleh gaji yang tinggi, memiliki kesempatan untuk naik jabatan, memiliki hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan diindikasikan dipengaruhi oleh adanya permasalahan berkaitan dengan efikasi diri. Beberapa masalah yang ditemui berkaitan dengan efikasi diri adalah beberapa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan diri dan karyawan merasa pengalaman sebelumnya tidak dapat membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang obyektif dalam memandang permasalahan, namun menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri adalah benar, sehingga karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik sebagai satu kelompok. Ada beberapa karyawan yang tidak begitu menguasai atau fasih dalam menggunakan bahasa asing untuk berkomunikasi dengan para wisatawan, namun ada juga beberapa karyawan yang mampu berbahasa asing, tetapi karyawan-karyawan tersebut tidak yakin pada dirinya dan kemampuan bahasa yang dimilikinya. Hal ini berakibat pada kurang baiknya hasil pekerjaan, bahkan dapat berakibat pada gagalnya hasil kerja yang menyebabkan karyawan menjadi kurang puas.

Selain efikasi diri, motivasi kerja juga diindikasikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara masih ada beberapa keluhan karyawan salah satunya kondisi kerja yang dirasakan kurang nyaman yang tercermin dari kurangnya koordinasi antar sesama karyawan. Dalam hal ini, beberapa di antara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari sistem pemberian gaji. Dalam hal ini, pemberian gaji dirasakan belum sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, termasuk pemberian uang lembur yang sering terlambat dan kurang memadai besarnya. Pemberian bonus yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan efikasi diri dan motivasi kerja dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh efikasi diri

dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Maya Ubud Resort & Spa yang beralamat di Jalan Gunung Sari, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali 80571. Populasi dalam penelitian ini adalah 287 orang karyawan Maya Ubud Resort & Spa. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 74 orang karyawan ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Jenis data berdasarkan sumbernya yaitu data primer seperti data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Data sekunder seperti sejarah singkat perusahaan, data tentang jumlah karyawan serta dokumen-dokumen perusahaan maupun literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Berdasarkan sifatnya yaitu data kualitatif seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, persepsi karyawan terhadap efikasi diri, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Maya Ubud Resort & Spa. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa dan skor jawaban kuesioner efikasi diri, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut: TS (tidak setuju) = skor 1, KS (kurang setuju) = skor 2, CS (cukup setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4 dan SS (sangat setuju) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Efikasi Diri	0.202	4.961
Motivasi Kerja	0.202	4.961

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Dari Tabel 1 menunjukkan nilai *Tolerance* masing masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.346	.182
Efikasi Diri	-.264	.793
Motivasi Kerja	.539	.591

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85271034
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.038
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.701	1.384	
Efikasi Diri	.621	.099	.583
Motivasi Kerja	.292	.072	.378

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 0,701 + 0,621 X_1 + 0,292 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa: $a = 0,701$, artinya apabila Efikasi Diri dan Motivasi Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka besarnya Kepuasan Kerja adalah 0,701. $b_1 = 0,621$, artinya apabila Motivasi Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Efikasi Diri sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 0,621. $b_2 = 0,292$, artinya apabila Efikasi Diri dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 0,292.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan pola pengaruh variabel Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Efikasi Diri dan Motivasi Kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan pada Maya Ubud Resort & Spa, begitu sebaliknya.

C. Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Determinasi
pada Tabel Model Summary

Model	R	R Square
1	.936 ^a	.877

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,877. Ini berarti besarnya variasi hubungan antara Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 87,7% sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar Efikasi Diri dan Motivasi Kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistic F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Signifikansi Simultan
(F-test) pada Tabel Anova

Model	F	Sig.
1 Regression	253.040	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Berdasarkan Tabel 6, diketahui hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) diperoleh F-hitung = 253,040 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_1 diterima).

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori. Menurut (Wardani, 2009) kepuasan kerja adalah gambaran dari sebuah sikap seorang individu akan pekerjaan yang akan memiliki hubungan dengan kerjasama yang dimiliki antar sesama karyawan ataupun imbalan yang akan diterima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan (Kaur et al., 2012). Pada akhirnya dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang akan datang. Faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri dan memberi motivasi. Efikasi diri dan motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini kepuasan kerja akan semakin baik. Dengan efikasi diri dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian (Dewi & Dewi, 2015) yang menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar.

E. Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik (t-test) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.507	.614
Efikasi Diri	6.293	.000
Motivasi Kerja	4.075	.000

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2020

Berdasarkan Tabel 7, diketahui hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) diperoleh: t_1 -hitung (t_{h1}) = 6,293 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Efikasi Diri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_2 diterima).

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori. Efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi. Menurut (Badeni et al., 2014) Individu dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah. Pada umumnya orang-orang akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka atau mencapai tujuan kerja mereka. Menurut (Chasanah, 2008) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Hasil penelitian juga sejalan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian (Dewi & Dewi, 2015) yang menemukan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Salangka & Dotulong, 2015) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) diperoleh t_2 -hitung (t_{h2}) = 4,075 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_3 diterima). Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori. Motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan

organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik dan faktor dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik (Sutiono et al., 2020). Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (*internal*) dan dari luar (*eksternal*) lingkungan.

Hasil penelitian juga mempertegas beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian (Dewi & Dewi, 2015) yang menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Kencana & Santosa, 2020) dalam penelitiannya menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini Efikasi Diri dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa. Kepuasan kerja akan diperoleh apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat. Dorongan itu timbul apabila karyawan mempunyai kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta adanya pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Efikasi Diri maka Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa juga akan meningkat. Apabila seorang karyawan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya, maka karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa juga akan meningkat. Apabila pimpinan perusahaan mampu memberikan motivasi kerja secara berkesinambungan maka akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan akan menimbulkan kepuasan karena dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

SARAN

Dalam usaha lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka dapat disarankan bagi manajemen Maya Ubud Resort & Spa. Meningkatkan kepuasan kerja dilakukan dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi berupa bonus uang, kenaikan gaji atau sekedar sertifikat penghargaan agar karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya.

Efikasi diri ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan kerja, menunjuk beberapa senior untuk melakukan pengawasan dan memberikan bimbingan atau pembinaan, mulai mengasah kemampuan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan perlahan menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki.

Meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dengan cara mempertimbangkan kembali pemberian gaji apakah sudah sesuai dengan kinerja karyawan atau belum, apabila karyawan telah bekerja dengan maksimal memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan bonus yang sesuai sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat diketahui lebih mendalam variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Badeni, B., Saparahayuningsih, S., & Makmurtomo, A. (2014). Model Pendidikan Nilai Budi Pekerti Berbasis Kearifan Lokal bagi Siswa Sekolah dasar. *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan*, 23(1).
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy In VS Ramachaudran (Ed.) Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Chasanah, N. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9*.
- Edy, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan

Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Kaur, G., Sharma, R. D., & Mahajan, N. (2012). Exploring customer switching intentions through relationship marketing paradigm. *International Journal of Bank Marketing*.

Kencana, D. A. D. P., & Santosa, I. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(2), 258–269.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Jurnal Kependidikan*, 5(2), 216–232.

Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

Sari, H. S. E., & Paramita, P. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Semangat Kerja.(studi kasus pada karyawan pt. Carefast semarang). *Journal of Management*, 3(3).

Sutiono, A., Prastistho, B., Prasetyadi, C. P. C., & Supartoyo, S. (2020). Interaksi; Morfotektonik; Sag-Pond; Sesar Aktif. *Prosiding Seminar Teknologi Kebumihan Dan Kelautan*, 2(1), 147–162.

Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangkitan jawa bali Unit pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41, 2.

Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).