

Pengaruh *Job Training* Dan *Self-Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi *Role of Affective Commitment*

*Lutfia Dwi Aulia*¹, *Retno Purwani Setyaningrum*²

*Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia*¹

*Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia*²

*Email: lailatunnailirizqi01@mhs.pelitabangsa.ac.id*¹

Abstract: *This study aimed to identify the effect of job training and self-efficacy on job satisfaction with the role of affective commitment as a mediating variable for PT. GIIC Deltamas Unit GIIC Deltamas. This study utilized a quantitative method with employees PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas as the sample with a total of 106 respondents. This research was processed using the SmartPLS (Partial Least Square) program. The equation model analyzed is the outer model, inner model and hypothesis testing. In this study data was collected through Google forms. Based on the results of statistical analysis, this study shows that there is a positive and significant influence between job training to job satisfaction, there is no significant effect between self-efficacy to job satisfaction, there is a positive and significant influence between job training to role of affective commitment to job satisfaction, and there is no significant effect between job training to job satisfaction mediated by role of affective commitment to employees of PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas.*

Keywords: *Job Training; Self-Efficacy; Job Satisfaction; Role of Affective Commitment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan peran komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. GIIC Deltamas Unit GIIC Deltamas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan responden karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 106 orang. Penelitian ini diolah dengan menggunakan program SmartPLS (Partial Least Square). Model persamaan yang dianalisis adalah outer model, inner model dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui google form. Berdasarkan hasil analisis statistik, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap peran komitmen afektif, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara peran komitmen afektif terhadap kepuasan kerja, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh peran komitmen afektif pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas.

Kata Kunci: *Job Training; Self-Efficacy; Job Satisfaction; Role Of Affective Commitment*

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 yang begitu cepat dalam menghadirkan tantangan serta ancaman yang terjadi di dunia, terkhusus di sektor industri, bisnis dan ketenagakerjaan, terlihat dari bermacam kemajuan pada sektor teknologi yang dapat memudahkan manusia dalam pekerjaannya. Berbagai perusahaan saling berlomba guna tingkatkan mutu serta kualitas yang bertujuan agar tidak mengalami penurunan penghasilan perusahaan yang dapat mengakibatkan perusahaan kalah bersaing. Dapat diartikan bahwa tujuan utama suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan mencapai target yang ditetapkan (Dewanto, 2022). Tanpa SDM yang menunjang, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Perusahaan sangat membutuhkan SDM yang berkompeteren serta berkualitas. Kualitas SDM dapat meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja dibutuhkan oleh pekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang baik serta optimal (Sumardjo *et al.*, 2021).

Job satisfaction merupakan perasaan senang yang dirasakan dan dimiliki oleh karyawan, atas pekerjaan serta tugas yang berhasil diselesaikannya (Wiyono, 2022). Menurut (Wardani, 2022), kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam melihat pekerjaan mereka, baik itu menyenangkan atau tidak. Sebuah perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan menciptakan kondisi di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka (Santika, 2019). Menurut Kreitner dalam Astuti *et al.*, (2021), terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, dan kepenyelaaian.

Job satisfaction menjadi kunci penting dalam menjaga kualitas SDM, dimana antara kualitas kerja karyawan memiliki hubungan yang erat dalam menghadirkan kepuasan kerja di sebuah perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan kerja di perusahaan dapat dilihat dari semakin rendahnya tingkat intensi turnover dan absensi karyawan. Dari informasi tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Anugerah Bina Karya GIIC Deltamas masih dianggap kurang baik. Banyak faktor yang menjadi penyebab absensi seperti sakit, izin, dan cuti. Kehadiran yang kurang ini berakibat pada penundaan tugas-tugas yang harus diselesaikan, dimana hal ini berhubungan dengan ketidakpuasan karyawan Sandiarta *et al.*, (2020). Hasil ini sesuai dengan temuan survei kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa adanya karyawan dengan ketidakpuasan dalam bekerja. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan berdampak buruk pada produktivitas kerja. Adapun absensi karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas (Agustus-Desember) Tahun 2022

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Total Hari Kerja	Hadir (Hari)	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran (%)
1.	Agustus	106	2108	2104	4	0,19%
2.	September	106	2040	2038	3	0,10%
3.	Oktober	106	2108	2105	3	0,14%
4.	November	106	2040	2038	2	0,10%
5.	Desember	106	2108	2102	6	0,28%

Sumber: PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas (2022)

Berdasarkan data di atas, terdapat adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas hal ini dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Agustus 2022 mencapai 0,19% dan peningkatan tertinggi pada persentase absensi ketidakhadiran karyawan terjadi pada bulan Desember sebesar 0,28%, hal ini tidak dapat dianggap biasa, terjadi naik turunnya absensi karyawan yang tidak dapat dipastikan sehingga akan terjadi penurunan absensi secara berkelanjutan. Dari data tersebut menunjukkan tingkat absensi ketidakhadiran karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas cukup tinggi. Tingkat ketidakhadiran karyawan dapat diakibatkan kepuasan karyawan masih belum sesuai dengan harapan karyawan terhadap perusahaan. Data lain yang dapat dijadikan indikasi tingkat kepuasan kerja karyawan peneliti melakukan pra survey pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya GIIC Deltamas yang bergerak pada bidang jasa keamanan. Berikut hasil pra-survey kepuasan kerja karyawan PT. Anugerah Bina Karya GIIC Deltamas tahun 2022.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas Pada Tahun 2022

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase
		Ya	Tidak	
1.	Gaji yang di terima sudah sesuai kesepakatan	73,3%	26,7%	100%
2.	Pekerjaan saat ini sudah sesuai kemampuan dan keahlian	66,7%	33,3%	100%
3.	Rekan kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	80%	20%	100%
4.	Kesempatan untuk naik jabatan	76,7%	23,3%	100%
5.	Adanya pengawasan dan pengarahan dari atasan	80%	20%	100%

Berdasarkan tabel 2, hasil pra penelitian terhadap 30 karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih belum mencapai harapan karena masih terdapat karyawan yang memberikan jawaban tidak. Data tersebut menunjukkan bahwa

sebagian karyawan memiliki perasaan bahwa pekerjaan dirinya tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan, dimana dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan.

Peningkatan kemampuan dan pengetahuan secara terencana, atau yang lebih dikenal sebagai *job training*, merupakan kegiatan yang penting bagi karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerjanya di dalam perusahaan (Wibowo, 2021). *Job training* tetap diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas (Saprudin, 2018). Selain itu, *job training* juga memberikan manfaat positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Satispi, 2022). Studi yang dilakukan oleh Wibowo (2021) melaporkan jika pengaruh signifikan terjadi pada pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, dimana membuat perusahaan sangat ditekankan untuk memberikan pelatihan secara teratur agar karyawan dapat terus mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya dalam bidangnya masing-masing. Faisal (2020) menyatakan terdapat enam indikator *job training*, yaitu instruktur, materi, peserta, waktu pelatihan, tujuan dan sasaran pelatihan, dan metode pelatihan

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*, yaitu kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah di berbagai situasi dan kondisi Kitti. *et al.* (2021). *Self-efficacy* adalah konsep sentral dalam teori kognitif sosial yang didefinisikan sebagai keyakinan tentang diri seseorang Kitti. *et al.* (2021). *Self-efficacy* dapat bervariasi di berbagai bidang kompetensi, dan dapat membantu karyawan mengatasi kesulitan dalam mengerjakan tugas mereka. Menurut Ravelby *et al.* (2020), terdapat tiga indikator yang mendukung *self-efficacy*, yaitu *magnitude* (besarannya), *strength* (kekuatan), dan *generality*.

Role of affective commitment, yaitu keterikatan afektif atau emosional terhadap organisasi, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Yuwono *et al.*, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya cenderung lebih terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen afektif mereka pada perusahaan, karena komitmen afektif membangun nilai-nilai positif terhadap pekerjaan karyawan dan dapat berdampak pada kepuasan kerja. (Saputro, 2018), menyatakan terdapat tiga indikator utama dari *Role of Affective Commitment*, yaitu emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas, terdapat potensi untuk meneliti pengaruh *job training* dan *self-efficacy* terhadap *Job satisfaction*, khususnya dimediasi oleh *Role of Affective Commitment*. Selain itu, hal ini juga dikuatkan oleh beberapa studi sebelumnya, di antaranya; (1) Khaliq Raza *et al.* (2021) yang menemukan pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja dan kepuasa kerja karyawan, (2) Majid *et al.* (2022) menemukan pengaruh signifikan *job training* terhadap kepuasan kerja, (3) Kencana *et al.* (2020) menemukan pengaruh signifikan antara motivasi dalam bekerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) Muleya *et al.* (2022) menemukan korelasi antara *job training* dan *affective commitment*, (5) Suifan, (2019) menemukan pengaruh signifikan *role of affective commitment* terhadap *job satisfaction*, dan terakhir (6) Nauman *et al.* (2021) menemukan pengaruh langsung *job training* terhadap *job satisfaction* melalui *Affective Commitment*. Jadi, studi ini berfokus pada pengaruh *job training* dan *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas melalui peran mediasi *Role of Affective Commitment*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang melibatkan pemrosesan data numerik. Populasi penelitian terdiri dari karyawan PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas yang dipilih berdasarkan kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, digunakan sampel non-probabilitas dan metode sampel jenuh, yang melibatkan semua anggota populasi. Studi ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner, observasi, dan tinjauan literatur, dengan skala Likert yang kemudian dianalisis melalui program SmartPLS melalui bootstrapping method sebagai uji hipotesis. Analisis model luar digunakan untuk memverifikasi validitas dan reliabilitas data, termasuk validitas konvergen untuk memeriksa nilai faktor beban antara indikator dan variabel, validitas diskriminan untuk memastikan bahwa setiap variabel konsep berbeda, dan tes reliabilitas untuk menentukan nilai reliabilitas hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

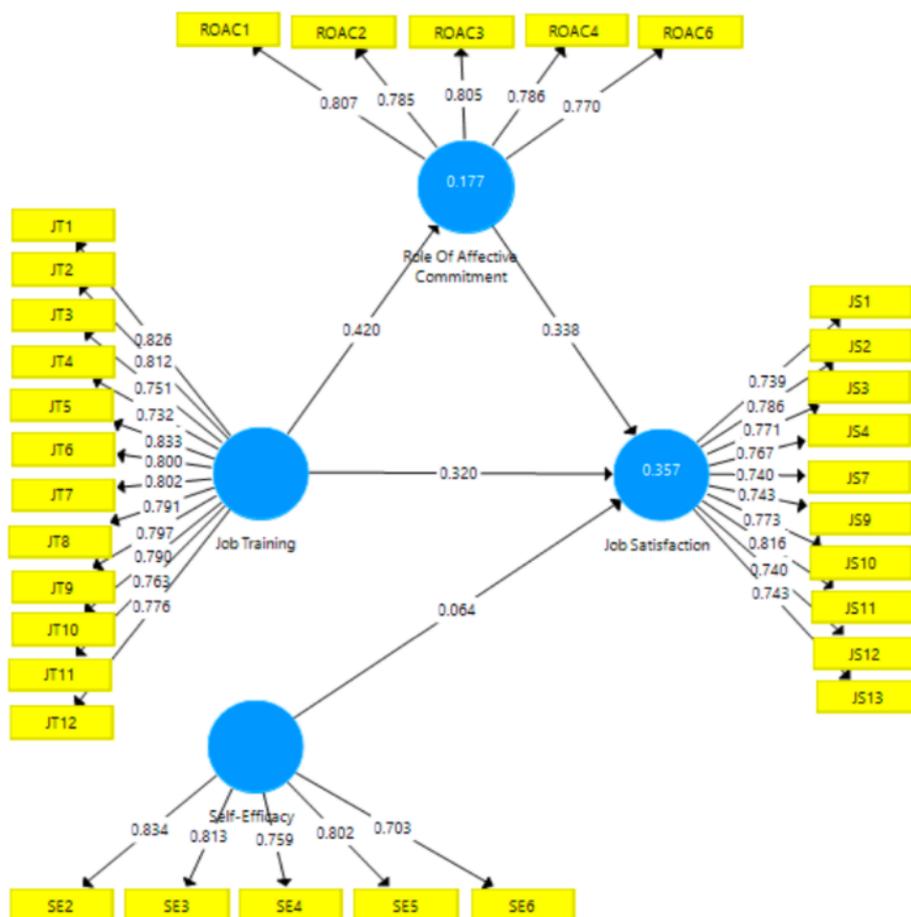
Karakteristik Responden

Responden berjumlah 106 karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas, dimana mayoritas memiliki durasi bekerja dua hingga empat tahun, dan jumlahnya mencapai 34 orang atau 32,1% dari total sampel. Dari segi demografi, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 105 orang atau 99,1%, dan hanya 1 orang perempuan atau 0,9%. Sebanyak 42 orang atau 39,6% dari responden berusia antara 26-35 tahun, dan sebanyak 102 responden atau 96,2% memiliki pendidikan SMA/Sederajat, sedangkan hanya 1 orang atau 0,9% yang memiliki pendidikan S1.

Jumlah karyawan tetap dalam sampel terbanyak, yaitu 52 orang atau 49,1%, diikuti oleh karyawan kontrak sebanyak 48 orang atau 45,3%, dan hanya ada 6 orang atau 5,7% partisipan yang merupakan magang. Penelitian ini melibatkan responden dengan latar belakang beragam yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang representatif tentang dampak pelatihan kerja, *self-efficacy*, dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja di PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas.

Convergent Validity

Dilakukan untuk mengetahui nilai *loading factor* pada setiap hubungan antar indikatornya dengan nilai loading faktor $\geq 0,7$ (Wiyono, 2022). Apabila nilai loading factor $< 0,7$ maka indikator tersebut harus dibuang atau di eliminasi. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai $< 0,7$ sehingga dieliminasi dan dilakukan pengujian ulang.



Gambar 1. Outer Loading Setelah Indikator Yang Dinyatakan Tidak Layak Di Eliminasi

DISCRIMINANT VALIDITY

Validitas diskriminan dari masing-masing variabel konsep untuk memastikan bahwa mereka berbeda satu sama lain. Nilai AVE digunakan sebagai ukuran validitas diskriminan dengan nilai lebih besar dari 0,5 (Wiyono, 2022).

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job Training</i>	0.790
<i>Self-Efficacy</i>	0.783
<i>Role of Affective Commitment</i>	0.791
<i>Job Satisfaction</i>	0,762

Hasil AVE sebagaimana tercantum pada Tabel 3 *Job Training* sebesar 0,790 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki variasi yang tinggi dalam menjelaskan konstruk teoritis yang sedang diteliti. Selain itu, hasil AVE *Self-Efficacy* sebesar 0,783 juga menunjukkan variabel keyakinan diri memiliki variasi yang tinggi dalam menjelaskan konstruk teoritis. Kemudian, hasil AVE *Role of Affective Commitment* sebesar 0,791 menunjukkan bahwa variabel peran komitmen afektif memiliki variasi yang tinggi dalam menjelaskan konstruk teoritis. Secara keseluruhan, temuan AVE sebesar 0,762 untuk Kepuasan Kerja menyiratkan bahwa variabel tersebut sangat mampu menjelaskan konstruk teoritis, yang mengindikasikan bahwa keempat variabel tersebut sah dan tepat untuk analisis data lebih lanjut.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengetahui nilai dari hasil suatu pengukuran. Kuesioner dapat dikatakan reliabel bila jawaban dari responden konsisten. variabel dikatakan reliabel apabila skor composite reliabilitasnya $\geq 0,60$ dan data uji reliabilitas bisa diperkuat jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Wiyono, 2022).

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Job Training</i>	0.952	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i>	0.888	Reliabel
<i>Role of Affective Commitment</i>	0.893	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.933	Reliabel

Untuk mengevaluasi konsistensi pengukuran, digunakan uji keandalan. Kuesioner dapat dianggap memiliki keandalan yang baik jika jawaban dari responden konsisten. Untuk memastikan keandalan suatu variabel, skor keandalan kompositnya harus sama atau lebih besar dari 0,60, seperti yang disarankan oleh Wiyono (2022). Selain itu, nilai keandalan dapat ditingkatkan dengan memastikan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memenuhi kriteria keandalan dan sangat andal, dengan nilai Keandalan Komposit tertinggi diperoleh pada *Job Training*, yaitu 0,952, diikuti oleh *Job Satisfaction* dengan skor 0,933, serta nilai Cronbach's Alpha untuk *Job Training* adalah 0,945, 0,849 untuk *Self-Efficacy*, 0,850 untuk *Role of Affective Commitment*, dan 0,920 untuk *Job Satisfaction*.

Tabel 5. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0.357	0.338
<i>Role of Affective Commitment</i>	0.177	0.169

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan nilai R-Square (Tabel 5) untuk dua variabel, yaitu *job satisfaction* dan *affective commitment*. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,357 atau 35,7%, yang berarti 35,7% variasi dalam *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh *job training* dan *self-efficacy*. Namun, sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sementara itu, pada variabel *affective commitment*, nilai *R-Square* adalah 0,177 atau 17,7%, sehingga 82,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Dengan demikian, model ini dapat dikategorikan sebagai model yang moderat. Selain *R-Square*, ada juga nilai Adjusted R Square

yang menunjukkan tingkat kesesuaian model dengan data, dan nilainya adalah 0,338 untuk variabel *Job Satisfaction* dan 0,169 untuk *Affective Commitment*.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dibuktikan melalui data yang dikumpulkan. Untuk membangun hipotesis dalam penelitian ini, digunakan metode Path Coefficients. Koefisien jalur berfungsi untuk melihat pengaruh variabel independen pada variabel dependen dengan adanya variabel moderator. Tingkat signifikansi sebesar 5% digunakan untuk menguji apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Jika nilai statistik $t > 1,96$, hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak, dan sebaliknya (Aprilianto *et al.*, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai T Statistik ($2,904 > 1.96$). *Self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai T Statistik ($0,514 < 1.96$). Sementara itu, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, dengan nilai T Statistik ($5,192 > 1.96$).

Tabel 6. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Training -> Job Satisfaction</i>	0.320	0,335	0,110	2,904	0,004
<i>Self-Efficacy -> Job Satisfaction</i>	0.064	0,097	0,124	0,514	0,608
<i>Job Training -> Role of Affective Commitment</i>	0.420	0,435	0,081	5,192	0,000
<i>Role of Affective Commitment -> Job Satisfaction</i>	0.338	0,316	0,161	2,102	0,036

Selanjutnya, komitmen afektif juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai T Statistik ($2,102 > 1.96$). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis satu, tiga, dan empat adalah signifikan, sedangkan hipotesis dua tidak signifikan.

Tabel 7. *Special Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Job Training -> Role of Affective Commitment -> Job Satisfaction</i>	0,142	0,137	0,076	1,859	0,064

Dalam pengujian hipotesis *job training* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh komitmen afektif menghasilkan nilai 1,859 atau lebih kecil dari nilai T Statistik ($1,859 < 1.96$). Maka kesimpulannya variabel *Job Training* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas yang dimediasi *Role of Affective Commitment* adalah tidak signifikan.

Temuan dari analisis data menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas. Namun, variabel *self-efficacy* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas, yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan di PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas, yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Akhirnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas, yang sesuai dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena

itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan komitmen afektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas, sedangkan *self-efficacy* tidak memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas sebelum dimediasi oleh peran komitmen afektif (Z). Namun, setelah dimediasi oleh peran komitmen afektif (Z), pengaruh pelatihan kerja (X1) pada kepuasan kerja (Y) menjadi tidak signifikan karena variabel mediasi melemahkan pengaruh langsung pelatihan kerja (X1) pada kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. Anugerah Bina Karya Unit GIIC Deltamas. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Nauman *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa dampak pelatihan kerja pada kepuasan kerja dapat bersifat langsung maupun dimediasi oleh komitmen afektif. Namun, dalam penelitian ini, pengaruh pelatihan kerja pada kepuasan kerja hanya bersifat langsung, tanpa mediasi oleh komitmen afektif. Perbedaan temuan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan sampel, metodologi penelitian, atau faktor lain yang tidak terkontrol.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Namun, *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Selain itu, pelatihan kerja dapat mempengaruhi peran komitmen afektif pada karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Studi ini juga mengungkapkan bahwa pelatihan kerja dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, tanpa harus didukung oleh komitmen afektif. Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan dengan cara memperbaiki pelatih, materi, durasi, metode, tujuan, dan sasaran pelatihan. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan mendorong komitmen afektif pada perusahaan dengan mengkomunikasikan tujuan perusahaan kepada karyawan. Temuan ini memberikan referensi yang berharga untuk studi di masa depan yang menginvestigasi dampak pelatihan kerja dan *self-efficacy* pada kepuasan kerja, yang dimediasi oleh komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh Peran Pemimpin dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 83–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jmmn.v11i1.4418>
- Astuti, R. D., Wiyono, G., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semin Gunungkidul dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 612–625. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.706>
- Dewanto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Putra Samudra. *Journal of Advances in Digital Business and Entrepreneurship*, 01(01), 1–7.
- Faisal, M. K. B. dan A. (2020). Pengaruh Disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi kausal pada perusahaan asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- 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), 254–266. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i2.435
- Khaliq Raza, Dr. Fahad Khan, & Syed Imran Khan. (2021). Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction: An Empirical Study of Plastic Industry of Hayatabad Industrial Estate. *Journal of Business & Tourism*, 3(1), 113–129. <https://doi.org/10.34260/jbt.v3i1.65>
- Kitti., É. S. K., Szél., E., & Jagodics., B. (2021). Facing The Inevitable: The Effects Of Coronavirus Disease Pandemic And Online Teaching On Teachers' Self-Efficacy, Workload And Job Satisfaction. *Europeon Journal Of Educational Research*, 11(1), 151–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.1.151>

- Majid, N. C., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence of Charismatic Leadership Style, Job Training, And Work Self Efficacy on Job Satisfaction at PT. Wijaya Stelindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(3), 154–158. <https://doi.org/https://doi.org/10.31253/pe.v20i3.1466>
- Muleya, D., Ngirande, H., & Terera, S. R. (2022). The influence of training and career development opportunities on affective commitment: A South African higher education perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(0), 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1620>
- Nauman, S., Bhatti, S., Jalil, F., & Bint E Riaz, M. (2021). How training at work influences employees' job satisfaction: roles of affective commitment and job performance. *International Journal of Training Research*, 19(1), 61–76. <https://doi.org/10.1080/14480220.2020.1864444>
- Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239–4248. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v15i4.772>
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Santika, L. G. (2019). Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 77. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883>
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1), 14–19.
- Saputro, R. R. (2018). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening di Adira Finance Yogyakarta*. 1–20.
- Satispi, E. (2022). Study of The Effect of Job Training and Employee Competence on Employee Work Productivity at The Ministry of Human Resources and Transmigration. *The Social Perspective Journal*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.53947/TSPJ.V2I1.404>
- Suifan, T. S. (2019). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment The Mediating Role of Job Satisfaction. *Modern Applied Science*, 13(2), 42. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n2p42>
- Sumardjo, M., Amar, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Journal of Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 834–847.
- Wardani, E. P. S. dan A. K. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Peningkatan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai di Universitas Galuh Ciamis. *Jurnal Moderat*, 8(3), 155–163. <https://doi.org/https://doi.org/10.25157/moderatjurnalilmiahilmupemerintahan.v8i3.2763>
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 83–95. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>
- Wiyono, D. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Dalam Memediasi Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan. *Creative Research Management Journal*, 5(1), 14–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2672>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>