

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF DI JABODETABEK

Iwan Kresna Setiadi¹, Siti Hidayati^{2*}, Guntur Syahputra Saragih³, Muhaswad Dwiyanto⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Corresponding Author email: sitihidajati@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada industri kreatif di Jabodetabek. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Sampel terdiri atas 385 karyawan industri kreatif di Jabodetabek yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis mencakup evaluasi model pengukuran, model struktural, serta pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung melalui prosedur bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, *self-efficacy* dan kompetensi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja dengan pola *indirect-only mediation*. Efek tidak langsung kompetensi lebih besar dibandingkan efek tidak langsung *self-efficacy*. Kebaruan penelitian terletak pada identifikasi kepuasan kerja sebagai mekanisme afektif yang mengubah keyakinan personal dan kapasitas aktual menjadi kinerja dalam konteks industri kreatif Jabodetabek. Implikasinya, organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan kompetensi, penguatan *self-efficacy*, desain pekerjaan, penghargaan, dukungan organisasi, dan peningkatan kepuasan kerja untuk menjaga kreativitas, adaptabilitas, konsistensi mutu, serta keberlanjutan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis, kompetitif, kolaboratif, dan berbasis proyek.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; *self-efficacy*; Kompetensi; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-efficacy and competence on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, in the creative industry in the Greater Jakarta area. The study employs an explanatory quantitative approach. The sample consisted of 385 employees in the creative industry in the Greater Jakarta area, selected using purposive sampling based on the study's criteria. Data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 software. The analysis included an evaluation of the measurement model and the structural model, as well as testing of direct and indirect effects through bootstrapping procedures. The results indicate that self-efficacy and competence have a positive effect on job satisfaction. Job satisfaction also has a positive effect on employee performance. Conversely, self-efficacy and competence do not have a significant direct effect on performance. Job satisfaction was found to mediate the effects of self-efficacy and competence on performance through an "indirect-only" mediation pattern. The indirect effect of competence is greater than that of self-efficacy. The novelty of this study lies in identifying job satisfaction as an affective mechanism that transforms personal beliefs and actual capacity into performance within the context of the creative industry in the Greater Jakarta area. Implications: Organizations need to integrate competency development, self-efficacy enhancement,

job design, rewards, organizational support, and increased job satisfaction to maintain creativity, adaptability, consistent quality, and sustainable employee performance in a dynamic, competitive, collaborative, and project-based work environment.

Keywords: Job Satisfaction; self-efficacy; Competencies; Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri kreatif merupakan sektor ekonomi yang menempatkan gagasan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menghasilkan pembaruan sebagai sumber utama penciptaan nilai. Dalam sektor ini, teknologi dan modal belum cukup untuk menciptakan keunggulan yang berkelanjutan tanpa dukungan karyawan yang mampu menerjemahkan ide menjadi produk atau layanan yang relevan, berkualitas, dan tepat waktu. Na-Nan et al. (2021) menegaskan bahwa sumber daya psikologis dan perilaku positif karyawan berperan penting dalam mendukung pencapaian organisasi. Relevansi sumber daya tersebut semakin kuat dalam pekerjaan kreatif yang umumnya berbasis proyek, dipengaruhi perubahan selera pasar, serta menuntut pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi lintas fungsi. Oleh sebab itu, keberhasilan organisasi kreatif sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan mempertahankan kinerja di tengah ketidakpastian dan tuntutan inovasi (Islam & Islam, 2025).

Urgensi pengelolaan kinerja karyawan semakin terlihat dari perkembangan ekonomi kreatif di Indonesia. Badan Pusat Statistik (2025) mencatat bahwa tenaga kerja ekonomi kreatif meningkat dari 26,48 juta orang atau 18,30% dari total penduduk bekerja pada 2024 menjadi 27,40 juta orang atau 18,70% pada 2025. Lebih dari separuh tenaga kerja pada sektor tersebut berusia kurang dari 40 tahun. Pada 2024, kontribusi ekonomi kreatif terhadap produk domestik bruto atas dasar harga berlaku juga mencapai Rp1.611,2 triliun atau 7,28% dari PDB nasional. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pekerja kreatif tidak hanya menentukan efektivitas perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan produktivitas, penyerapan tenaga kerja, dan daya saing ekonomi nasional. Jabodetabek menjadi konteks yang strategis karena kawasan metropolitan ini menaungi beragam aktivitas media, periklanan, desain, aplikasi digital, produksi konten, fesyen, dan jasa kreatif lainnya. Konsentrasi kegiatan tersebut membuka peluang kerja yang luas, tetapi pada saat yang sama meningkatkan tuntutan terhadap kecepatan, fleksibilitas, kreativitas, dan mutu keluaran. Dalam lingkungan semacam ini, kinerja tidak

memadai apabila hanya dijelaskan melalui kemampuan teknis. Karyawan juga membutuhkan keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang kompleks, kompetensi yang selaras dengan perubahan pekerjaan, serta pengalaman kerja yang mampu menumbuhkan kepuasan. Morales-García et al. (2024) memperlihatkan pentingnya sumber daya personal dalam membantu individu merespons tuntutan kerja, sedangkan Syamsudin et al. (2022) menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dapat mengarahkan kapasitas personal menjadi perilaku kerja yang lebih produktif.

Secara ideal, pertumbuhan industri kreatif seharusnya diikuti oleh kemampuan karyawan memenuhi target, menjaga mutu hasil, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat. Namun, pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan indikasi yang belum sepenuhnya sejalan dengan kondisi tersebut. Sebanyak 55% responden menyatakan belum sepenuhnya mencapai target pekerjaan, 50% menilai hasil kerjanya belum selalu memenuhi standar kualitas, dan 55% mengakui belum konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu. Jumlah responden tersebut memang belum dapat merepresentasikan seluruh pekerja industri kreatif di Jabodetabek, tetapi pola jawabannya memberikan indikasi awal mengenai adanya kesenjangan antara tuntutan organisasi dan capaian kerja aktual. Literatur menunjukkan bahwa variasi kinerja dapat berkaitan dengan cara karyawan mengevaluasi pekerjaannya (Inayat & Khan, 2021). serta kemampuannya merespons tuntutan kerja secara proaktif (Xiao et al., 2024).

Indikasi persoalan juga terlihat pada *self-efficacy* dan kompetensi. Pengamatan awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih ragu ketika menerima tugas dengan tingkat kesulitan tinggi, cenderung menunggu petunjuk sebelum mengambil keputusan, dan belum sepenuhnya yakin untuk bekerja secara mandiri. Bandura (1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memengaruhi pilihan tindakan, intensitas usaha, serta ketekunan individu ketika menghadapi hambatan. Pada sisi lain, 45% responden mengakui belum sepenuhnya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan 55% belum merasa mampu menyesuaikan diri secara optimal terhadap perubahan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja memerlukan dua sumber daya yang berbeda tetapi saling melengkapi, *self-efficacy* menyediakan

keyakinan untuk bertindak, sementara kompetensi menyediakan pengetahuan dan keterampilan aktual untuk menghasilkan keluaran kerja (Källrhult Hermansson et al., 2024).

Kepuasan kerja menjadi persoalan lain yang perlu diperhatikan. Hasil pra-survei memperlihatkan bahwa 60% responden belum menilai gaji yang diterima sepadan dengan kontribusinya, 50% belum memperoleh makna dan kebanggaan yang memadai dari pekerjaan, dan 55% belum merasakan kesempatan promosi yang adil. Ketidakpuasan terhadap penghargaan, karakter pekerjaan, dan peluang pengembangan karier dapat mengurangi kesediaan karyawan mengerahkan usaha secara optimal, bahkan ketika mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan. Hassan dan Ibourk (2021) mengaitkan kepuasan kerja dengan kondisi psikologis yang terbentuk selama individu menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks yang lebih luas, kepuasan juga berhubungan dengan keterikatan serta kecenderungan untuk mempertahankan perilaku kerja positif (Gazi et al., 2024).

Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu menjalankan tanggung jawab berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam industri kreatif, pengukuran kinerja tidak cukup dibatasi pada penyelesaian tugas formal. Proses produksi kreatif sering berlangsung melalui proyek yang memerlukan koordinasi, pertukaran gagasan, inisiatif, dan kemampuan merespons perubahan. Karena itu, perilaku kontekstual seperti kerja sama dan kesediaan menjalankan tanggung jawab di luar deskripsi pekerjaan juga relevan untuk dipertimbangkan. Xiao et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mendukung kinerja kontekstual, sedangkan Fida et al. (2025) menghubungkan sumber daya personal dengan perilaku kerja non-tugas yang konstruktif.

Hubungan *self-efficacy* dengan kinerja dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory*. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan penilaian individu mengenai kemampuannya mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan tersebut memengaruhi pemilihan tugas, besarnya usaha, ketahanan menghadapi kesulitan, dan kemampuan bangkit setelah mengalami kegagalan. Dalam pekerjaan kreatif, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih siap menghadapi kritik, mengeksplorasi alternatif baru, dan mempertahankan usaha ketika gagasan yang diajukan belum diterima.

Penelitian mutakhir memperlihatkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap kinerja kreatif dan membantu karyawan mengembangkan pola pikir yang lebih adaptif (Islam & Islam, 2025).

Karyawan yang meyakini kemampuannya cenderung memandang tuntutan sebagai tantangan yang dapat dikendalikan, bukan semata-mata sebagai ancaman. Keberhasilan menyelesaikan tugas kemudian menciptakan rasa mampu, kendali, dan pencapaian yang memperkuat evaluasi positif terhadap pekerjaan. Hassan dan Ibourk (2021) menemukan keterkaitan antara *self-efficacy*, kejenuhan, dan kepuasan kerja. Sementara itu, Marsh et al. (2023) menunjukkan melalui penelitian longitudinal bahwa hubungan *self-efficacy* dan kepuasan dapat berkembang secara dinamis serta timbal balik. Bukti tersebut mengisyaratkan bahwa bentuk dan kekuatan hubungan keduanya dapat berbeda menurut karakteristik pekerjaan, sehingga masih perlu diuji pada lingkungan industri kreatif. Kompetensi menggambarkan kapasitas yang terbentuk dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku kerja yang memungkinkan individu melaksanakan tugas sesuai standar. Konstruk ini berbeda dari *self-efficacy*. Berdasarkan *Human Capital Theory*, investasi pada pengetahuan dan keterampilan meningkatkan kapasitas produktif individu (Becker, 1993). Dalam praktik organisasi, karyawan yang kompeten cenderung memerlukan lebih sedikit supervisi, melakukan lebih sedikit kesalahan, dan lebih mampu menjaga kualitas ketika tuntutan pekerjaan berubah (Alshammari et al., 2023).

Kompetensi diperkirakan turut meningkatkan kepuasan kerja karena kemampuan menjalankan pekerjaan dapat menghasilkan pengalaman keberhasilan, pengakuan, peluang pengembangan, dan kesesuaian yang lebih baik antara tuntutan jabatan dan kapasitas individu. Källrhult Hermansson et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi dan efikasi profesional berkaitan dengan kepuasan kerja pada tenaga profesional. Persepsi terhadap kompetensi manajerial juga diketahui berhubungan dengan kepuasan dan kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Mirzaei et al., 2024). Namun, sebagian bukti tersebut berasal dari sektor kesehatan yang mempunyai standar profesi dan struktur pekerjaan berbeda dari industri kreatif. Perbedaan konteks ini membuka ruang untuk menguji kembali hubungan kompetensi dan kepuasan kerja dalam lingkungan yang lebih fleksibel, dinamis, dan berbasis proyek.

Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mengurangi energi psikologis serta kesediaan melakukan pekerjaan melampaui persyaratan minimum. Inayat & Khan (2021) menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pada organisasi sektor privat. Penelitian lain menempatkan kepuasan sebagai penghubung antara karakteristik personal dan perilaku proaktif (Syamsudin et al., 2022). Meskipun demikian, kekuatan hubungan tersebut dapat berubah menurut konteks organisasi, sistem penghargaan, dan jenis kinerja yang dinilai.

Penempatan kepuasan kerja sebagai mediator menawarkan penjelasan yang lebih mendalam daripada pengujian pengaruh langsung semata. *self-efficacy* dan kompetensi dapat dipandang sebagai sumber daya personal yang membantu karyawan menguasai pekerjaannya serta memperoleh pengalaman keberhasilan. Pengalaman tersebut membentuk evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaan, kemudian mendorong peningkatan usaha dan pencapaian kerja. Na-Nan et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi bagian dari mekanisme yang meneruskan sumber daya psikologis menuju perilaku positif dalam organisasi. Namun, bukti mengenai mediasi kepuasan kerja pada hubungan *self-efficacy* dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut (Priyadharsan & Saravanabawan, 2025). Oleh sebab itu, pengaruh tidak langsung perlu diuji melalui interval kepercayaan bootstrapping, bukan hanya disimpulkan dari signifikansi setiap jalur secara terpisah.

Literatur terdahulu memperlihatkan kesenjangan empiris dan mekanistik. *self-efficacy*, kompetensi, dan kepuasan kerja pada umumnya berkaitan positif dengan berbagai hasil kerja, tetapi kekuatan pengaruhnya tidak selalu seragam. Perbedaan beban kerja, kondisi psikologis, desain pekerjaan, dan sumber penilaian kinerja dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda (Cayupe et al., 2023). Morales et al. (2024) juga menunjukkan bahwa sumber daya personal beroperasi dalam konteks tuntutan kerja tertentu. Selain itu, sebagian penelitian hanya menguji pengaruh langsung atau menggunakan mediator lain. Akibatnya, bukti yang membandingkan jalur *self-efficacy* menuju kinerja melalui kepuasan kerja dan jalur kompetensi menuju kinerja melalui kepuasan kerja dalam satu model masih terbatas. Kesenjangan lain bersifat kontekstual dan metodologis. Desain tersebut rentan terhadap common-method bias dan tidak cukup untuk membuktikan hubungan kausal. Gazi et al. (2024) memperlihatkan

pentingnya memperhatikan konteks dan desain ketika menafsirkan hubungan antarvariabel kerja. Karena itu, penelitian ini perlu menerapkan validasi konstruk, pemeriksaan kolinearitas, pengendalian karakteristik pekerjaan, dan interval kepercayaan bootstrapping dalam menilai efek tidak langsung. Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian terletak pada integrasi dua sumber daya individu yang berbeda secara konseptual, Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada industri kreatif di Jabodetabek

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

self-efficacy

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang mengenai kapasitasnya mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Definisi ini menekankan penilaian kemampuan yang spesifik terhadap tugas dan situasi, bukan penilaian global mengenai nilai diri. temuan mutakhir juga memperingatkan bahwa efikasi yang terlalu umum memiliki daya prediksi lebih lemah dibandingkan ukuran yang disesuaikan dengan domain pekerjaan (Fida et al., 2025). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Islam & Islam, 2025). Penelitian ini mendefinisikan *self-efficacy* sebagai tingkat keyakinan pegawai industri kreatif bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, mempertahankan usaha ketika mengalami revisi atau kegagalan, dan menerapkan kemampuannya pada proyek serta kondisi kerja yang beragam. Definisi tersebut mempertahankan tiga dimensi Bandura *level*, *strength*, dan *generality* serta mengikat seluruh butir pada konteks pekerjaan kreatif. *Self-efficacy* berbeda dari kepercayaan diri yang bersifat umum, harga diri yang menilai keberhargaan diri, dan *locus of control* yang berkaitan dengan keyakinan mengenai sumber pengendali hasil. Seseorang dapat memiliki harga diri tinggi tetapi efikasi rendah pada perangkat desain tertentu; atau meyakini bahwa hasil dikendalikan oleh usahanya tanpa yakin mampu menyelesaikan tugas spesifik (Bandura, 2006). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Judge et al., 2002).

Menurut Marsh et al. (2023) Dimensi dan indikator *self-efficacy* 1) Level. 2) Strength. 3) Generality. Keluasan penerapan keyakinan pada tugas dan situasi berbeda Indikatornya meliputi transfer kemampuan; adaptasi konteks; kepercayaan lintas proyek. Dalam penelitian ini, aspek tersebut diamati melalui keyakinan menggunakan kemampuan pada proyek, tim, teknologi, dan klien yang berbeda. Temuan Islam dan Islam (2025) memperkuat penggunaan indikator tersebut dalam konteks kerja. Pada industri kreatif, bentuk konkretnya dapat terlihat ketika mampu menerapkan kemampuan pemecahan masalah pada desain, konten, dan kampanye digital. Pada konteks Jabodetabek, efikasi diperkirakan membantu pegawai memperoleh pengalaman keberhasilan yang meningkatkan kepuasan (Hassan & Ibourk, 2021). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Marsh et al., 2023) Dukungan lain ditemukan dalam studi (Källrhult Hermansson et al., 2024).

H1: *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek.

Kompetensi

Menurut Boyatzis (1982) memandang kompetensi sebagai karakteristik individu yang berhubungan secara kausal dengan pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Spencer & Spencer (1993) memperjelas konsep tersebut sebagai karakteristik mendasar yang berkaitan dengan kinerja efektif atau superior, meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Sementara itu, pendekatan modal manusia menekankan bahwa pendidikan, pengalaman, serta pelatihan membentuk pengetahuan dan keterampilan yang memiliki nilai produktif bagi organisasi (Becker, 1993). Persamaan ketiga pendekatan terletak pada pandangan bahwa kompetensi menghasilkan kapasitas untuk bekerja efektif. Perbedaannya, *Human Capital Theory* lebih menekankan investasi dan nilai ekonomi kemampuan, sedangkan Boyatzis serta Spencer dan Spencer mengikutsertakan karakteristik yang berada di bawah permukaan, seperti motif, sifat, dan konsep diri. Penelitian mutakhir tetap mendukung struktur multidimensi tersebut dan menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, sifat, motif, serta konsep diri berkontribusi terhadap kinerja kerja (Cao et al., 2024). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Källrhult Hermansson et al., 2024).

Penelitian ini mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik terintegrasi berupa pengetahuan, keterampilan, sikap/konsep diri, motif, dan sifat personal yang memungkinkan pegawai industri kreatif menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, beradaptasi terhadap perubahan, dan bekerja efektif bersama pihak lain. “Sikap” tidak diperlakukan sebagai dimensi keenam yang terpisah dari konsep diri, tetapi sebagai ekspresi evaluatif dan perilaku dari nilai serta konsep diri. Keputusan ini mencegah duplikasi indikator. Kemampuan adalah kapasitas untuk melakukan tindakan, keterampilan merupakan penguasaan yang berkembang melalui latihan, kualifikasi adalah bukti formal atau administratif, sedangkan kompetensi mengintegrasikan seluruh unsur tersebut dengan karakteristik mendasar dan konteks kinerja (Spencer & Spencer, 1993). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Cao et al., 2024). Kompetensi digital, adaptasi, dan kreativitas tidak ditambahkan sebagai konstruk terpisah. Ketiganya ditempatkan sebagai manifestasi kontekstual: literasi digital berada dalam pengetahuan/keterampilan, adaptasi tercermin pada sifat dan penerapan keterampilan, sedangkan kreativitas menjadi konteks penggunaan kompetensi bukan indikator yang otomatis dicampur ke dalam skala. Pembatasan ini menjaga agar variabel kompetensi tidak bertumpang tindih dengan kinerja kreatif atau perilaku kerja inovatif (Koopmans et al., 2014). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Islam & Islam, 2025). Dimensi yaitu : 1). Pengetahuan. 2) Keterampilan. 3) Sikap/konsep diri. 4) Motif. 5) Sifat pribadi.

Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) memandangnya sebagai sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan dan berbagai aspeknya. Weiss et al. (1967), melalui *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), membedakan kepuasan intrinsik dan ekstrinsik; sedangkan *Job Descriptive Index* menilai faset pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan dua pendekatan: kepuasan global dan kepuasan berbasis faset. Persamaan definisi tersebut adalah adanya evaluasi subjektif terhadap pengalaman kerja. Locke menekankan keadaan emosional hasil penilaian nilai, Spector menekankan sikap terhadap faset pekerjaan, sedangkan MSQ membedakan sumber intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian 2020–2025 semakin memperlakukan kepuasan sebagai evaluasi

multidimensi yang dapat berfungsi sebagai konsekuensi sumber daya kerja sekaligus prediktor perilaku dan kinerja. Namun, kepuasan harus dibedakan dari motivasi sebagai dorongan bertindak, komitmen sebagai ikatan terhadap organisasi, dan keterikatan kerja sebagai keadaan berenergi, berdedikasi, serta terserap dalam aktivitas kerja (Gazi et al., 2024). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Xiao et al., 2024).

Penelitian ini mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi positif pegawai industri kreatif terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi/prosedur kerja. Kerangka pengukuran mengadaptasi faset *Job Satisfaction Survey* (JSS) karena JSS menyediakan pengukuran faset organisasi dan dapat digunakan pada beragam sektor. JSS asli terdiri atas sembilan faset dan 36 item; penelitian ini menggunakan enam faset yang secara teoritis sesuai dengan model dan fenomena pra-survei. Karena merupakan adaptasi parsial, struktur enam faset harus melalui penilaian ahli, uji keterbacaan, dan pengujian validitas konstruk sebelum digunakan sebagai ukuran final (Spector, 1985, 1997). Dimensi yaitu : 1). Pekerjaan itu sendiri. 2). Gaji. 3). Promosi. 4). Supervisi. 5). Rekan kerja. 6). Kondisi/prosedur kerja. Penelitian mutakhir umumnya mendukung keterkaitan kompetensi dan kepuasan, terutama pada tenaga profesional. Namun, sebagian studi mengukur kompetensi atasan yang dipersepsikan, bukan kompetensi diri pegawai, dan sebagian besar menggunakan sektor kesehatan. Artinya, jalur tersebut belum cukup menjelaskan pengalaman pekerja kreatif yang struktur karier dan evaluasi mutunya lebih fleksibel. Di Jabodetabek, penguasaan teknis, adaptasi, dan kemampuan kolaborasi diperkirakan meningkatkan keberhasilan serta pengakuan, yang pada gilirannya memperkuat kepuasan kerja (Alshammari et al., 2023). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Mirzaei et al., 2024) Dukungan lain ditemukan dalam studi (Cao et al., 2024).

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek.

Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al. (2014) mengintegrasikan literatur menjadi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Dengan demikian, kinerja berbeda dari

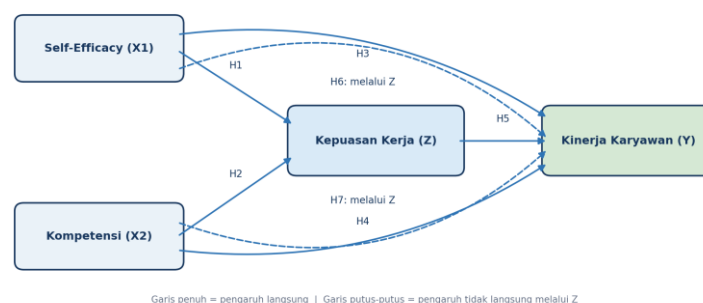
produktivitas yang membandingkan keluaran dengan masukan, serta berbeda dari hasil organisasi yang juga dipengaruhi faktor di luar kendali pegawai. Persamaan definisi tersebut adalah fokus pada kontribusi individual yang relevan bagi tujuan organisasi. Campbell menekankan perilaku, Borman dan Motowidlo membedakan inti tugas dan dukungan kontekstual, sedangkan Koopmans menyediakan model pengukuran yang dapat diterapkan lintas pekerjaan. Penelitian 2020–2025 mengembangkan validasi lintas budaya IWPQ dan menegaskan perlunya membedakan kinerja dari kreativitas atau perilaku inovatif. Dalam penelitian ini, perilaku kerja inovatif tidak dimasukkan sebagai dimensi tersendiri agar model tidak mencampurkan proses menghasilkan/menerapkan ide dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Jasiński et al., 2023). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Fida et al., 2025).

Penelitian ini mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat efektivitas perilaku pegawai industri kreatif dalam menyelesaikan tugas inti secara berkualitas, memenuhi volume dan waktu kerja, menggunakan sumber daya secara tepat, bekerja mandiri, serta mendukung koordinasi tim. Enam aspek yang dimintan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama diposisikan sebagai indikator operasional dari dua domain: kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas, dan kemandirian berada dalam kinerja tugas; kerja sama berada dalam kinerja kontekstual (Koopmans et al., 2014). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Xiao et al., 2024). Dimensi yaitu : 1). Kualitas. 2). Kuantitas. 3). Ketepatan waktu. 4). Efektivitas. 5). Kemandirian. 6). Kerja sama. Bukti mutakhir memperlihatkan pengaruh positif efikasi terhadap kinerja kreatif dan perilaku non-tugas, meskipun besarnya efek bervariasi menurut jenis kinerja dan tekanan konteks. Meta analisis mendukung hubungan efikasi dengan perilaku kewargaan serta rendahnya perilaku kontraproduktif, sedangkan studi perdagangan menunjukkan kontribusi pada kinerja kreatif. Kesenjangan muncul karena sedikit penelitian membedakan efikasi dari kompetensi dalam satu model. Pada pekerja kreatif Jabodetabek, efikasi diperkirakan membantu mempertahankan tujuan, kualitas, dan pemecahan masalah ketika brief berubah (Fida et al., 2025). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Islam & Islam, 2025). H3: *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek. Studi 2021–2024 mendukung arah positif pada sektor privat, perbankan, dan

energi, tetapi belum banyak menguji pekerja kreatif Jabodetabek. Pada sektor ini, kepuasan diperkirakan meningkatkan energi, perilaku kooperatif, dan kesediaan memberikan hasil terbaik (Inayat & Khan, 2021). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Gazi et al., 2024) Dukungan lain ditemukan dalam studi (Xiao et al., 2024). H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek.

Relevansinya di Jabodetabek terletak pada kebutuhan menggabungkan kemampuan teknis, literasi digital, adaptasi, dan kolaborasi untuk memenuhi standar proyek (Cao et al., 2024). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Källrhult Hermansson et al., 2024). H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek.

Beberapa studi Indonesia menemukan mediasi parsial, namun konteks dan kualitas jurnalnya beragam. Kesenjangan ini memberikan alasan untuk menguji efek tidak langsung dengan *bootstrapped confidence interval* pada pegawai kreatif Jabodetabek (Na-Nan et al., 2021). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Priyadharsan & Saravanabawan, 2025). H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek. Pengujian di Jabodetabek penting karena pengakuan atas keterampilan, peluang mengerjakan proyek bermakna, dan kesesuaian kompetensi dengan tugas dapat menjadi sumber kepuasan yang memperkuat kinerja (Alshammari et al., 2023). Dukungan lain ditemukan dalam studi (Källrhult Hermansson et al., 2024) Dukungan lain ditemukan dalam studi (Inayat & Khan, 2021). H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menguji model struktural yang menempatkan *self-efficacy* dan kompetensi sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja sebagai mediator, serta kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Data dikumpulkan satu kali sehingga desainnya bersifat potong lintang. Desain ini efisien untuk menguji pola hubungan antarkonstruk pada satu periode, tetapi tidak dapat memastikan urutan temporal secara kuat (Wang & Cheng, 2020). Oleh sebab itu, istilah “pengaruh” dimaknai sebagai hubungan struktural yang diturunkan dari teori dan didukung data, bukan bukti kausal eksperimental.

Populasi sasaran adalah karyawan organisasi atau usaha industri kreatif di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Cakupan subsektor mengikuti klasifikasi ekonomi kreatif pemerintah, antara lain aplikasi dan permainan, arsitektur, desain, periklanan, film dan animasi, fotografi, musik, penerbitan, fesyen, kuliner, seni pertunjukan, serta televisi dan radio. Unit analisis adalah individu karyawan. Penelitian karena itu menggunakan *purposive sampling*, disertai kuota praktis menurut wilayah dan kelompok subsektor untuk menekan dominasi kelompok tertentu. Karakteristik sampel dilaporkan secara transparan berdasarkan wilayah, subsektor, usia, jenis kelamin, pendidikan, status kerja, dan masa kerja. Ukuran sampel ditetapkan melalui dua pertimbangan yang saling melengkapi. Pertama, rumus Cochran untuk populasi besar atau tidak diketahui, dengan tingkat kepercayaan 95%, proporsi maksimum 0,50, dan galat 5%, menghasilkan 384,16 atau minimal 385 respons valid.

Analisis dilakukan menggunakan PLS-SEM melalui SmartPLS versi terbaru yang tersedia saat pengolahan data. PLS-SEM dipilih karena model berorientasi pada penjelasan sekaligus prediksi, mengandung beberapa konstruk laten, dan menguji dua efek mediasi dalam satu sistem. Metode ini dapat menilai model pengukuran dan struktural secara simultan serta tidak bergantung pada normalitas multivariat seketat CB-SEM (Hair & Alamer, 2022). Sarstedt et al. (2022) menekankan bahwa pemilihan PLS-SEM harus didasarkan pada tujuan analisis dan spesifikasi konstruk, bukan semata-mata ukuran sampel kecil atau data tidak normal. CB-SEM lebih tepat apabila orientasi penelitian bergeser menjadi konfirmasi teori dan pengujian kesesuaian model faktor secara ketat. Sebelum estimasi, data diperiksa terhadap kelengkapan,

duplikasi, pola jawaban lurus, durasi pengisian yang tidak wajar, pencilan, serta distribusi. Penghapusan respons harus mengikuti kriteria yang ditetapkan sebelum melihat hasil hipotesis agar tidak menjadi keputusan yang menguntungkan model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 terhadap data yang diperoleh dari 385 karyawan industri kreatif di Jabodetabek. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahapan, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pengujian model pengukuran bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dan indikator telah memenuhi persyaratan validitas serta reliabilitas sebelum hubungan antarvariabel dianalisis. Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE melebihi 0,50. Sementara itu, nilai Cronbach's alpha dan composite reliability di atas 0,70 menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas setiap konstruk disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's alpha	Composite reliability	Kesimpulan
M (belum teridentifikasi)	0,695	0,982	0,961	Valid dan reliabel
<i>self-efficacy</i>	0,712	0,972	0,967	Valid dan reliabel
Kompetensi	0,706	0,965	0,963	Valid dan reliabel
Kinerja karyawan	0,697	0,966	0,965	Valid dan reliabel
Kepuasan kerja	0,649	0,968	0,969	Valid dan reliabel

Sumber : Analisis, 2026

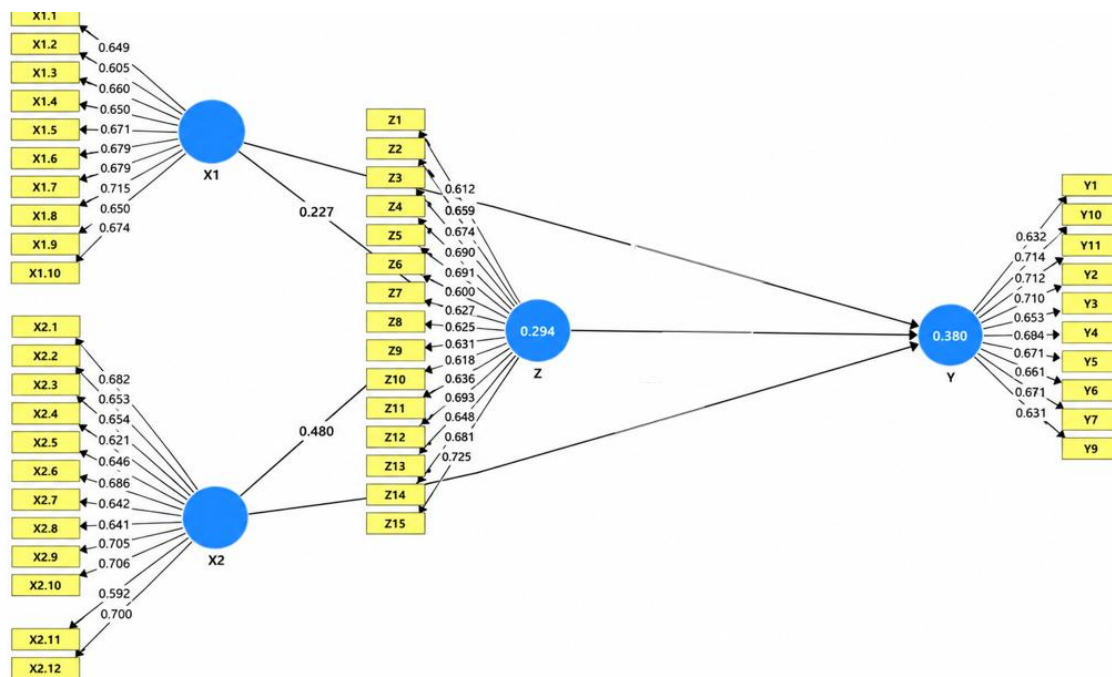
Seluruh nilai AVE melebihi 0,50 sehingga validitas konvergen pada tingkat konstruk terpenuhi. Cronbach's alpha dan composite reliability juga melampaui 0,70. Akan tetapi, hampir seluruh nilai reliabilitas berada di atas 0,95. Nilai yang sangat tinggi dapat mengindikasikan kemiripan atau redundansi antarpbutir; karena itu, matriks korelasi antarpbutir dan substansi indikator perlu ditinjau. Nilai composite reliability konstruk M yang lebih rendah daripada alpha bukan otomatis salah, tetapi label konstruk dan dasar perhitungannya wajib diperjelas. Validitas diskriminan belum dapat disimpulkan karena nilai HTMT atau Fornell Larcker tidak diberikan.

Tabel 2. Model Struktural dan Daya Prediksi

Konstruk endogen	R ²	Adjusted R ²	Q ²	Interpretasi
Kinerja karyawan (Y)	0,361	0,304	0,199	36,1% variasi dijelaskan; relevansi prediktif ada
Kepuasan kerja (Z)	0,266	0,246	0,005	26,6% variasi dijelaskan; relevansi prediktif sangat lemah

Sumber : Analisis, 2026

Model menjelaskan 36,1% variasi kinerja karyawan dan 26,6% variasi kepuasan kerja. Sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan, imbalan, beban kerja, dan sumber daya kerja. Nilai Q^2 di atas nol menunjukkan relevansi prediktif, tetapi Q^2 kepuasan kerja sebesar 0,005 sangat dekat dengan nol sehingga kemampuan prediksi terhadap kepuasan kerja tergolong sangat terbatas. Nilai f^2 dan VIF belum tersedia; akibatnya, besar kontribusi individual setiap prediktor serta potensi kolinearitas belum dapat dinilai.



Gambar 1. Model Struktural PLS-SEM

Gambar 1 menyajikan model struktural PLS-SEM yang menggambarkan hubungan antara *self-efficacy* (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Model tersebut memperlihatkan nilai *outer loading* setiap indikator, koefisien jalur antarkonstruksi, serta nilai R^2 pada variabel endogen. Selanjutnya, hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada Tabel 3 untuk menilai dukungan empiris terhadap hipotesis penelitian berdasarkan arah koefisien jalur, nilai *t-statistic*, *p-value*, dan interval kepercayaan.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Jalur	Koefisien	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	$X1 \rightarrow Z$	0,276	2,453	0,014	Didukung
H2	$X2 \rightarrow Z$	0,453	5,080	< 0,001	Didukung
H3	$X1 \rightarrow Y$	-0,106	0,858	0,391	Tidak didukung
H4	$X2 \rightarrow Y$	0,007	0,057	0,954	Tidak didukung
H5	$Z \rightarrow Y$	0,532	4,866	< 0,001	Didukung
H6	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,147	2,051	0,040	Didukung
H7	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,241	3,222	0,001	Didukung

Sumber : Analisis, 2026

Pada taraf signifikansi 5%, *self-efficacy* dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengaruh langsung *self-efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja tidak signifikan. Kedua pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian, hasil menunjukkan pola indirect-only mediation: sumber daya personal baru berkaitan dengan kinerja ketika diterjemahkan menjadi evaluasi kerja yang positif. Kesimpulan mediasi ini perlu dikonfirmasi dengan interval kepercayaan bootstrap 95% yang tidak mencakup nol (Sarstedt & Moisescu, 2024).

Pembahasan dan Diskusi

Koefisien positif 0,276 ($t = 2,453$; $p = 0,014$) menunjukkan bahwa karyawan yang lebih yakin dapat menghadapi tuntutan kerja cenderung memberikan evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan Ortan et al. (2021), yang menemukan peran *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Dalam industri kreatif Jabodetabek, keyakinan untuk mencoba gagasan, menerima umpan balik, dan mengatasi revisi dapat menurunkan rasa tidak berdaya serta memperkuat pengalaman pencapaian. Secara teoretis, hasil ini mendukung *Social Cognitive*

Theory. Secara manajerial, organisasi dapat menggunakan coaching, mastery experience, umpan balik konstruktif, dan role modeling untuk memperkuat *self-efficacy*. Secara psikologis, pengaruh tersebut dapat dipahami melalui proses appraisal. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi lebih mungkin menilai tekanan tenggat, perubahan brief, dan evaluasi klien sebagai tantangan yang masih dapat dikelola.

Penilaian ini mengurangi pengalaman tidak berdaya dan meningkatkan rasa kontrol. Ketika usaha menghasilkan kemajuan atau penyelesaian tugas, pengalaman keberhasilan berfungsi sebagai penguat yang membuat pekerjaan dinilai lebih memuaskan. Kompetensi berpengaruh positif paling kuat terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,453$; $t = 5,080$; $p < 0,001$). Artinya, penguasaan pengetahuan dan keterampilan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih lancar, memperoleh pengakuan, serta merasakan kesesuaian yang lebih baik dengan pekerjaannya. Temuan ini searah dengan Pomaranik & Kludacz (2023), meskipun konteks penelitian mereka adalah tenaga kesehatan. Dalam pekerjaan kreatif, relevansi kompetensi sangat menonjol karena perubahan perangkat, platform, dan preferensi pasar berlangsung cepat. Manajemen perlu menyediakan pelatihan berbasis proyek, reskilling digital, mentoring, dan jalur pengembangan karier.

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja merupakan jalur eksogen terkuat dalam model. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memperoleh kepuasan ketika mereka dapat memahami tuntutan, memilih metode yang tepat, menyelesaikan masalah, dan melihat hasil nyata dari keahliannya. Kompetensi mengurangi friksi antara tuntutan jabatan dan kapasitas individu. Dalam konteks kreatif yang dipengaruhi perubahan perangkat, algoritma, media distribusi, dan preferensi konsumen, kesesuaian tersebut menjadi sangat penting karena kompetensi yang usang dapat dengan cepat menimbulkan rasa tertinggal. Namun, hubungan ini juga menyiratkan risiko paradoks kompetensi. Karyawan yang sangat kompeten tidak selalu lebih puas apabila organisasi tidak menyediakan proyek yang menantang, otonomi, pengakuan, atau peluang mobilitas.

Pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja bernilai negatif tetapi tidak signifikan ($\beta = -0,106$; $t = 0,858$; $p = 0,391$). Hasil ini tidak mendukung dugaan bahwa keyakinan diri secara

otomatis menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Ketidaksignifikanan dapat terjadi ketika rasa mampu tidak disertai sumber daya, arahan, waktu, atau penghargaan yang memadai. Pada pekerjaan kreatif, kinerja juga dipengaruhi kualitas brief, revisi klien, koordinasi tim, dan akses teknologi. Temuan ini tidak meniadakan peran *self-efficacy*; pengaruhnya justru muncul melalui kepuasan kerja. Implikasi manajerialnya, program peningkatan kepercayaan diri perlu disertai perbaikan desain dan pengalaman kerja. Koefisien negatif yang tidak signifikan tidak boleh ditafsirkan sebagai bukti bahwa *self-efficacy* menurunkan kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setelah kompetensi dan kepuasan kerja diperhitungkan, data belum memberikan bukti bahwa *self-efficacy* memiliki kontribusi langsung yang berbeda dari nol. Salah satu penjelasan yang mungkin ialah suppression atau tumpang tindih varians dengan prediktor lain. Penjelasan ini perlu diperiksa melalui VIF, korelasi antarkonstruksi, total effect, serta interval kepercayaan, sehingga kesimpulan tidak hanya bertumpu pada tanda koefisien. Secara substantif, pekerjaan kreatif memerlukan lebih dari keyakinan. Gagasan yang baik masih harus melalui koordinasi, ketersediaan sumber daya, penilaian klien, ketepatan eksekusi, dan penerimaan pasar.

Kompetensi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,007$; $t = 0,057$; $p = 0,954$). Kompetensi yang dimiliki karyawan mungkin belum dapat dikonversi menjadi keluaran apabila penempatan tidak sesuai, otonomi terbatas, standar kerja tidak jelas, atau sistem penghargaan tidak mendukung. Hasil ini berbeda dari asumsi *Human Capital Theory* yang memprediksi manfaat produktif langsung, tetapi tidak membantah nilai kompetensi karena jalur tidak langsungnya signifikan. Organisasi perlu memastikan kesesuaian kompetensi dengan peran, kesempatan penerapan, dukungan alat, dan pengakuan atas kontribusi. Hampir nolnya koefisien langsung menunjukkan bahwa kepemilikan kompetensi tidak identik dengan kesempatan untuk menampilkan kompetensi. Konversi kompetensi menjadi kinerja membutuhkan enabling conditions berupa kejelasan sasaran, akses alat, kualitas kolaborasi, kewenangan mengambil keputusan, dan kesesuaian penugasan. Jika organisasi menggunakan standar kinerja yang lebih menekankan target jangka pendek, sebagian kompetensi kreatif, adaptif, dan kolaboratif juga mungkin tidak tertangkap oleh instrumen kinerja. Temuan ini mendorong pembacaan *Human Capital Theory* yang lebih bersyarat.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terbesar terhadap kinerja ($\beta = 0,532$; $t = 4,866$; $p < 0,001$). Karyawan yang menilai pekerjaan, penghargaan, hubungan kerja, dan peluang berkembang secara positif cenderung lebih bersedia mempertahankan usaha dan menjaga mutu. Hasil ini konsisten dengan Mohamed et al. (2024), yang menemukan hubungan positif kepuasan kerja dan kinerja pada konteks organisasi lain. Dalam industri kreatif, kepuasan dapat mempertahankan energi psikologis selama proses ideasi, revisi, dan koordinasi proyek. Prioritas manajerial meliputi keadilan imbalan, kualitas supervisi, peluang karier, pengakuan, serta kondisi kerja yang mendukung kreativitas. Dominannya jalur kepuasan kerja menuju kinerja memperlihatkan bahwa evaluasi afektif terhadap pekerjaan merupakan mekanisme proksimal bagi perilaku kerja. *self-efficacy* dan kompetensi adalah sumber daya yang dimiliki individu, tetapi kepuasan menggambarkan apakah pengalaman menggunakan sumber daya tersebut dinilai layak, adil, dan bermakna. Ketika evaluasi tersebut positif, karyawan lebih mungkin mempertahankan perhatian, menunjukkan discretionary effort, membantu anggota tim, dan bertahan melalui siklus revisi yang lazim dalam pekerjaan kreatif. Hasil ini tidak berarti kepuasan harus dibangun melalui kenyamanan tanpa standar. Kepuasan yang produktif muncul ketika tantangan diimbangi sumber daya, penghargaan, kejelasan, dan kesempatan bertumbuh.

Efek tidak langsung *self-efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan ($\beta = 0,147$; $t = 2,051$; $p = 0,040$), sedangkan efek langsungnya tidak signifikan. Pola ini menunjukkan indirect-only mediation. *self-efficacy* membantu karyawan menguasai tuntutan dan mengalami keberhasilan; pengalaman tersebut meningkatkan kepuasan, kemudian kepuasan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Kontribusi teoretisnya adalah memperjelas bahwa sikap kerja menjadi mekanisme penghubung sumber daya kognitif dan hasil kerja. Secara praktis, intervensi *self-efficacy* harus dirancang bersamaan dengan pengalaman kerja yang adil dan bermakna. Pola indirect-only mediation memperjelas bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai sumber daya distal, sedangkan kepuasan kerja merupakan mekanisme yang lebih dekat dengan kinerja. Karyawan yang percaya diri belum tentu berkinerja tinggi apabila pekerjaannya tidak memberikan rasa bermakna, keadilan, pengakuan, atau peluang berkembang. Sebaliknya, ketika *self-efficacy*

membantu menghasilkan pengalaman keberhasilan dan pengalaman tersebut membentuk kepuasan, barulah sumber daya personal tersebut berkaitan dengan kinerja.

Efek tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan ($\beta = 0,241$; $t = 3,222$; $p = 0,001$), sedangkan efek langsungnya tidak signifikan. Dibandingkan jalur mediasi *self-efficacy*, efek tidak langsung kompetensi lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi lebih efektif mendorong kinerja ketika karyawan merasakan keberhasilan, kesesuaian pekerjaan, dan penghargaan yang membentuk kepuasan. Kontribusi teoretisnya adalah menempatkan kepuasan sebagai mekanisme afektif yang mengubah modal manusia menjadi keluaran. Implikasi manajerialnya, pengembangan kompetensi perlu diikuti job enrichment, peluang penggunaan keterampilan, pengakuan, dan mobilitas karier. Jalur tidak langsung kompetensi merupakan efek mediasi terbesar. Temuan ini menunjukkan urutan proses yang lebih spesifik: kompetensi memungkinkan penyelesaian tugas dan pengalaman mastery; pengalaman tersebut meningkatkan rasa sesuai, dihargai, dan berkembang; selanjutnya, kepuasan mendorong usaha dan konsistensi kinerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mengubah nilai potensial kompetensi menjadi nilai perilaku yang terlihat oleh organisasi. Implikasinya, evaluasi efektivitas pelatihan seharusnya tidak berhenti pada skor pengetahuan atau sertifikat. Hasil model membentuk pola yang koheren: kedua sumber daya individual meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja meningkatkan kinerja, tetapi kedua sumber daya tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja. Pola ini menggeser penjelasan dari model “kapasitas langsung menghasilkan output” menuju model “kapasitas membentuk pengalaman kerja, lalu pengalaman kerja mendorong output”. Karena itu, kepuasan kerja bukan sekadar variabel tambahan, melainkan conversion mechanism yang menjelaskan kapan dan bagaimana *self-efficacy* serta kompetensi memperoleh konsekuensi kinerja. Kebaruan empiris penelitian terletak pada ditemukannya indirect-only mediation untuk dua jalur sekaligus.

Kebaruan mekanistik ditunjukkan oleh peran kepuasan kerja sebagai mesin konversi dua sumber daya yang berbeda: *self-efficacy* mewakili keyakinan subjektif untuk bertindak, sedangkan kompetensi mewakili kapasitas aktual. Kedua sumber daya tersebut bertemu pada mekanisme afektif yang sama sebelum berkaitan dengan kinerja. Temuan ini mengintegrasikan

Social Cognitive Theory dan *Human Capital Theory* melalui jalur sikap kerja, sehingga menjelaskan mengapa individu yang percaya diri atau kompeten belum tentu langsung menunjukkan kinerja tinggi. Perbandingan besar efek memperlihatkan bahwa jalur kompetensi→kepuasan→kinerja ($\beta = 0,241$) lebih kuat daripada jalur *self-efficacy*→kepuasan→kinerja ($\beta = 0,147$). Perbedaan ini memberi temuan baru yang bersifat komparatif: pada konteks yang diteliti, kapasitas aktual memiliki daya transmisi melalui kepuasan yang lebih besar daripada keyakinan personal. Namun, perbandingan formal antarkoefisien masih memerlukan pengujian perbedaan efek atau interval kepercayaan sebelum dinyatakan sebagai perbedaan statistik yang pasti. Pada industri kreatif Jabodetabek, tekanan proyek, perubahan brief, ketergantungan antartim, evaluasi klien, dan dinamika teknologi dapat memutus hubungan langsung antara sumber daya personal dan hasil kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi berperan menentukan apakah *self-efficacy* dan kompetensi menjadi pengalaman keberhasilan atau justru frustrasi. Kebaruan kontekstualnya terletak pada bukti bahwa pengelolaan pengalaman kerja menjadi simpul strategis dalam lingkungan kreatif metropolitan yang dinamis. Strategi peningkatan kinerja perlu menggunakan paket intervensi, bukan program yang berdiri sendiri. Pelatihan kompetensi harus diikuti penugasan yang relevan, otonomi, akses sumber daya, pengakuan, dan jalur karier. Penguatan *self-efficacy* perlu dipadukan dengan coaching, mastery experience, feedback yang cepat, dan keamanan psikologis.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Jabodetabek. Namun, *self-efficacy* dan kompetensi tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dan penguasaan kompetensi belum dengan sendirinya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Pada lingkungan industri kreatif yang dinamis, pemanfaatan kedua sumber daya tersebut bergantung pada pengalaman kerja yang positif, seperti kesempatan

menggunakan keterampilan, dukungan organisasi, penghargaan yang adil, pekerjaan yang bermakna, serta peluang pengembangan karier.

Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh *self-efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja dengan pola indirect-only mediation. Efek tidak langsung kompetensi melalui kepuasan kerja lebih besar daripada efek tidak langsung *self-efficacy*, meskipun perbedaan antarkoefisien tersebut masih memerlukan pengujian statistik lebih lanjut. Kebaruan penelitian terletak pada ditemukannya kepuasan kerja sebagai mekanisme afektif yang mengubah keyakinan personal dan kapasitas aktual menjadi kinerja dalam konteks industri kreatif Jabodetabek. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui strategi terpadu yang menggabungkan penguatan *self-efficacy*, pengembangan kompetensi, penugasan yang relevan, dukungan terhadap kreativitas, pengakuan atas kontribusi, serta perbaikan berbagai faktor pembentuk kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshammari, M. H., et al. (2023). Nursing workforce competencies and job satisfaction: The role of perceived manager competence. *BMC Nursing*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01474-8>
- Badan Pusat Statistik. (2025, November 17). *BPS: Creative economy employs 27.4 million workers in 2025*. <https://www.bps.go.id/en/news/2025/11/17/805/bps--creative-economy-employs-27-4-million-workers-in-2025.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp. 307–337). Information Age Publishing.
- Baumgartner, H., et al. (2024). Addressing common method variance in country- and cross-cultural research. *International Journal of Hospitality Management*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2212571X24000544>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Benlidayi, I. C. (2024). Translation and cross-cultural adaptation: A critical step in survey research. *Journal of Korean Medical Science*, 39, e336. <https://doi.org/10.3346/jkms.2024.39.e336>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Cao, J., et al. (2024). Impact of work competencies on job performance among healthcare workers. *BMC Health Services Research*.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11634011/>
- Cayupe, J. C., et al. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in university professors during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1066321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>
- Cooper, B., Eva, N., Zarea Fazlelahi, F., Newman, A., Lee, A., & Obschonka, M. (2020). Addressing common method variance and endogeneity in vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103472. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103472>
- Cruchinho, P., et al. (2024). Translation, cross-cultural adaptation, and validation of measurement instruments. *Journal of Nursing Measurement*.
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11151507/>
- Fida, R., Marzocchi, I., Arshad, M., Paciello, M., Barbaranelli, C., & Tramontano, C. (2025). Self-efficacy and nontask performance at work: A meta-analytic summary. *Personality and Individual Differences*, 241, 113179. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2025.113179>
- Gazi, M. A. I., et al. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S219985312400221X>
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211.
<https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279530>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., & Alamer, A. (2022). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hassan, O., & Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 100148.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100148>

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). Wiley.
- Inayat, W., & Khan, M. J. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1751495. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Islam, M. M., & Islam, S. (2025). An empirical study on the relationship between self-efficacy, employees' creative performance, and thinking style in the Bangladeshi trade companies. *Future Business Journal*, 11, 65. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00501-1>
- Jasiński, A. M., Derbis, R., & Koopmans, L. (2023). Polish adaptation and validation of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *Medycyna Pracy*, 74(5), 389–398. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01419>
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management*, 45(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/0312896219871976>
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693–710. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.693>
- Källröhl Hermansson, S., et al. (2024). Job satisfaction, professional competence, and self-efficacy: A multicenter cross-sectional study among registered nurses in Sweden and Norway. *BMC Health Services Research*, 24. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11177-8>
- Kock, F., Berbekova, A., & Assaf, A. G. (2021). Understanding and managing the threat of common method bias: Detection, prevention and control. *Tourism Management*, 86, 104330. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104330>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Lesener, T., Gussy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands–resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Pekrun, R., Parker, P. D., Murayama, K., Guo, J., Basarkod, G., Dicke, T., Donald, J. N., & Morin, A. J. S. (2023). School leaders' self-efficacy and job satisfaction over nine annual waves: A substantive-methodological synergy juxtaposing competing models of directional ordering. *Contemporary Educational Psychology*, 73, 102170. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2023.102170>

- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/JASEM.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.4(2)01)
- Mirzaei, A., et al. (2024). The relationship of perceived nurse manager competence with job satisfaction and turnover intention among clinical nurses. *BMC Nursing*, 23. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02203-5>
- Mohamed, M. A., Mohamud, F. A. S., Mohamud, I. H., & Farah, M. A. (2024). The influence of workplace relationships and job satisfaction of private universities in Mogadishu: Employee performance as a mediator variable. *Frontiers in Education*, 9, 1485356. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1485356>
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: The mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1268336. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the Thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K–12 educational system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12763. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology*, 14, 1146073. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>
- Priyadharsan, S., & Saravanabawan, A. (2025). Mediating effect of job satisfaction on employees' self-efficacy and job performance: A conceptual approach. *Management and Labour Studies*. <https://doi.org/10.1177/2319510X251368986>
- Sarstedt, M., & Moisescu, O. I. (2024). Quantifying uncertainty in PLS-SEM-based mediation analyses. *Journal of Marketing Analytics*, 12, 87–96. <https://doi.org/10.1057/s41270-023-00231-9>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Nitzl, C., Ringle, C. M., & Howard, M. C. (2020). Beyond a tandem analysis of SEM and PROCESS: Use of PLS-SEM for mediation analyses. *International Journal of Market Research*, 62(3), 288–299. <https://doi.org/10.1177/1470785320915686>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>

- Sharma, P. N., et al. (2021). Predictive model assessment and selection in composite-based modeling using PLS-SEM. *European Journal of Information Systems*.
- Singh, S., & Sagar, R. (2022). A critical look at online survey or questionnaire-based research studies during COVID-19. *Asian Journal of Psychiatry*, 65, 102850. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102850>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Syamsudin, N., Eliyana, A., Nurdin, N., Sudrajat, A., Giyanto, B., Emur, A. P., & Zahar, M. (2022). Are job satisfaction and role breadth self-efficacy the links to proactive work behavior? *Heliyon*, 8(1), e08710. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08710>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1S), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.
- Xiao, H., Xie, W., & Liu, B. (2024). An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry. *Heliyon*, 10(9), e30073. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30073>