

Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Utami Puji Lestari

Universitas Sunan Giri Surabaya

utami.unsuri@gmail.com

Ella Anastasya Sinambela

Universitas Sunan Giri Surabaya

Rahayu Mardikaningsih

Universitas Sunan Giri Surabaya

Didit Darmawan

Universitas Sunan Giri Surabaya

Abstrak Human resource development is take carried out in the journey with the times. This development is carried out so that the company's goals can be accomplished and the company is able to stayed for a long time. The dirrection of this reserach was to determine the aspect of self-efficacy and work environment on employee job satisfaction. The population of this study are employees at a company in Sidoarjo. The sample with was 133 respondents with the census technique. Multiple linear regression is the data analysis used.. The results obtained are self-efficacy partially significant effect on employee job satisfaction. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction. Self-efficacy and work environment have an effect on job satisfaction simultaneously.

Kata Kunci *self-efficacy, work environment, employee job satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan saat mendirikan perusahaan salah satunya adalah agar dapat beroperasi selama mungkin. Selain keuntungan dan perluasan usaha, perusahaan juga selalu melakukan perencanaan untuk mengembangkan diri perusahaan tersebut dari dalam. Perusahaan dituntut untuk selalu berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Mulai dari sistem, peralatan, dan juga sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan terus mengembangkan SDM yang dimiliki agar dapat menjadi SDM yang berkualitas. Hal ini dilakukan karena perusahaan sadar bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai jika memiliki SDM yang baik. Produktivitas perusahaan akan sesuai dengan keinginan jika karyawan yang dimiliki memiliki kinerja yang memuaskan. Kinerja karyawan yang baik timbul dari kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan bentuk respon yang diberikan oleh karyawan secara emosional dan afektif pada pekerjaan yang dilakukan (Kinicki dan Fuga, 2016). Dengan memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan bersikap lebih baik dan selalu datang untuk menyelesaikan tugasnya (Harrison & Martocchio, 1998). Candell & Engström

(2021) mengatakan banyak hal yang akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Untuk itu perlu meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya merupakan efikasi diri.

Efikasi diri akan memengaruhi sikap kerja seseorang terlebih yang memiliki efikasi diri tinggi untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaannya dengan cara yang efektif dan efisien dan mampu memberikan kepuasan kerja (Judge *et al.*, 2000). Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang baik juga akan mempunyai kepuasan kerja yang baik dan memiliki sikap optimis serta selalu mendukung komitmen (Salanova *et al.*, 2005). Untuk sebuah hasil kerja, efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar luaran yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2019). Untuk mencapai kepuasan kerja memiliki efikasi diri yang telah menjadi sikap pribadi individu, akan membuat seseorang merasakan pekerjaan mereka lebih baik dan tidak akan terjebak pada hal yang negatif (Perdue *et al.*, 2007). Skaalvik dan Skaalvik (2014) menjelaskan dengan efikasi diri membuat karyawan untuk mencari pemecahan masalah pada pekerjaan dan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa puas pada saat bekerja. Sebelumnya telah dilakukan penelitian peran efikasi diri pada kepuasan kerja (Klassen dan Chiu, 2010; Perdue *et al.*, 2007; Bandura, 2001; Judge dan Bono, 2001).

Kepuasan kerja merupakan gabungan dari keadaan fisik, mental, dan lingkungan kerja untuk melakukan perannya masing-masing (Hoppok dan Spielgler, 1938). Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mempunyai lingkungan kerja baik. Sebaliknya dengan memiliki lingkungan kerja yang tidak baik dan mengganggu karyawan pada saat bekerja dan akan menurunkan kepuasan kerja (McGowan, 2021). Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan dukungan dari berbagai pihak seperti lingkungan kerja (Robbins, 2006). Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja (Putra *et al.*, 2020). Terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja (Morgeson dan Humphrey, 2006; Sinambela, 2014)

Kepuasan kerja karyawan tentu akan mengembangkan kinerja karyawan dan akan mendukung perusahaan untuk mencapai rencananya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepuasan kerja melalui efikasi diri dan lingkungan kerja.

II. LANDASAN TEORI

Kepuasan karyawan merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Spector, 2012). Kepuasan karyawan sangat penting Dalton dan Mesch (1991). mengatakan jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sangat mudah untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat tercipta apabila ada kecocokan antara ketrampilan dan kemampuan karyawan pada pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut (Verquer *et al.*, 2003).

Efikasi diri merupakan bentuk kepercayaan yang karyawan punya bahwa dia mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik (Santrock, 2012). Feldman (2006) menambahkan karyawan yang memiliki efikasi diri akan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan, hasil, dan sikap kerja seseorang merupakan hasil dari efikasi diri (Judge *et al.*, 2007; Stajkovic dan Luthans, 1998).

Lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang mendukung kerja karyawan Terry (2006). Lingkungan kerja menurut Gomes (2009) dijelaskan sebagai proses kerja pada perusahaan yang dilakukan dengan metode tertentu. Karyawan sangat

memperhatikan lingkungan kerjanya karena berhubungan dengan waktu dan cara menyelesaikan pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010). Kepuasan kerja akan menimbulkan kinerja yang baik sehingga lingkungan kerja mengembangkan kepuasan kerja karyawan (Mardikaningsih, 2016).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dari studi ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berada di Sidoarjo dengan jumlah karyawan sebanyak 133 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara sensus. Penelitian ini akan menggunakan regresi linear berganda. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, validitas dan reliabilitas untuk menilai data dan alat penelitian yang digunakan

Variabel bebas pertama pada penelitian ini adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan rasa yang dimiliki karyawan saat mendapatkan tugas dan kewajiban menyelesaikannya Woolfolk (2004). Dimensi efikasi diri menurut Bandura (2010) yaitu (1) Keadaan umum; (2) Kesulitan tugas; dan (3) Kekuatan.

Variabel bebas kedua yang digunakan adalah lingkungan kerja. Schultz & Schultz (2006) menjelaskan lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang memengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai pada saat melakukan tugasnya. Dimensi lingkungan kerja menurut Pailhe (2002) merupakan 1) keamanan di tempat kerja, 2) jaringan komunikasi, 3) jam kerja, 4) pemberdayaan karyawan, dan 5) kecepatan kerja.

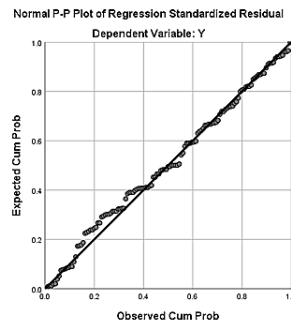
Kepuasan kerja karyawan menjadi variabel terikat yang akan diteliti. Richard *et al.* (2001) menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan perusahaannya. Dimensi kepuasan kerja menurut Smith *et al.* (1969) ada lima yaitu 1) pendapatan yang diperoleh; 2) pekerjaan yang dilakukan 3) bentuk pengawasan manajemen; 4) adanya kesempatan promosi bagi karyawan; serta 5) adanya teman kerja yang profesional.

Indikator setiap variabel akan dinyatakan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner yang selanjutnya akan disebar. Pernyataan tersebut akan diukur dengan skala likert dengan nilai 1-5. Kemudian pengukuran tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

IV. HASIL PENELITIAN

Sebanyak 133 responden mengisi kuesioner yang diberikan. Mayoritas responden merupakan laki-laki sebanyak atau sebesar. Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden merupakan lulusan SMA sebanyak atau . Berdasarkan rentang usia, responden terbanyak adalah usia yaitu sebesar.

Nilai corrected item-total correlationakan dijadikan dasar pada uji validitas. Analisis data yang dilakukan menunjukkan nilai yang didapatkan 0,3 ke atas. nilai ini menunjukkan data pada penelitian ini dianggap valid. Setelah dilakukan uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian dianggap andal atau reliabel. Pembuktian dengan Cronbach Alpha yang menunjukkan nilai diatas 0,6.

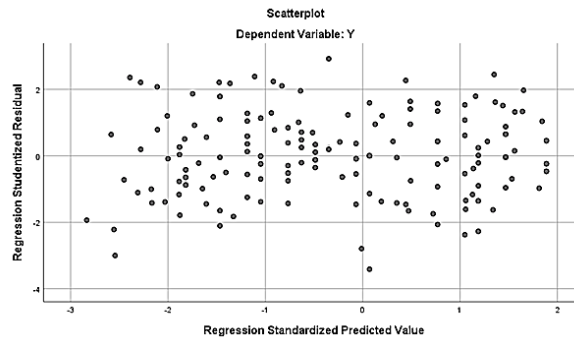


Gambar 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan melihat sebaran data yang terlihat pada Gambar 1. Hasilnya menunjukkan bahwa data menyebar baik disekitar garis diagonal. Dengan sebaran data ini maka data penelitian dianggap normal.

Nilai DW pada penelitian ini didapatkan sebesar 1,044. Hasil ini menunjukkan penelitian tidak mengalami autokorelasi. Nilai dari Durbin Watson merupakan dasar dari penilaian autokorelasi pada penelitian ini. Jika nilai DW berada pada interval 2 dan negative 2 maka penelitian dapat dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Selanjutnya uji VIF serta nilai tolerance digunakan untuk uji multikolinearitas. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai VIF terletak antara satu dan sepuluh dan nilai tolerance bernilai di atas 0,1.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Gambar 2. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat sebaran data menyebar dengan rata dan tidak membentuk pola disekitar Y. Dengan demikian instrument penelitian layak untuk digunakan.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Setelah melakukan uji kelayakan pada data penelitian, selanjutnya dilakukan tes t. penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri (X.1) berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y) secara parsial. Hasil ini ditunjukkan nilai signifikan yang didapatkan yaitu 0,000. Selain itu kepuasan kerja (Y) juga mendapatkan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja (X.2) secara parsial. Pernyataan ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0,000. Model regresi dapat dilihat pada Tabel 1. Didapatkan nilai $Y = 31,482 + 3,092X.1 + 1,852X.2$. persamaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai 31,482 jika nilai dari efikasi diri dan lingkungan kerja bernilai 0

Tabel 1
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.482	2.759		11.412	.000
	X.1	3.092	.404	.493	7.656	.000
	X.2	1.852	.304	.392	6.088	.000

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui peran efikasi diri pada kepuasan kerja secara bersama dengan uji F. Hasil uji F disajikan pada Tabel 2. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan 0,000 serta nilai F sebesar 66,004. Hasil ini menunjukkan kepuasan kerja didukung secara signifikan oleh efikasi diri dan lingkungan kerja dengan simultan.

Tabel 2
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2582.003	2	1291.002	66.004	.000b
	Residual	2542.733	130	19.559		
	Total	5124.737	132			

Uji berikutnya adalah uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini disajikan di Tabel 3. Hasil menunjukkan nilai R sebesar 0,710. Untuk nilai R square sebesar 0,504. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri dan lingkungan kerja sebesar 50,4%. Variabel lainnya yang tidak diteliti memberikan pengaruh sebesar 49,6%.

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710a	.504	.496	4.423	1.044

Penelitian ini menghasilkan jika efikasi diri berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan peningkatan efikasi diri karyawan maka karyawan akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Hasil ini memperkuat hasil yang telah ditemukan oleh Klassen dan Chiu (2010) Perdue et al. (2007); Bandura (2001); Judge dan Bono (2001).

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pernyataan ini memperkuat hasil yang didapat oleh penelitian Abdul dan Maulabakhsh (2015); Okada et al., (2021); Morgeson dan Humphrey (2006); Sinambela (2014). Lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk menyelesaikan tugas maka akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Informasi mengenai lingkungan kerja yang dapat mendukung kerja karyawan merupakan informasi penting yang perlu selalu dilakukan pembaruan. Perusahaan perlu memastikan lingkungan kinerja bagi karyawan untuk mendapatkan output yang lebih baik dari mereka dengan menetapkan standar yang tepat dari hak-hak mereka, lingkungan kerja, dan perilaku rekan kerja dan supervisor.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu pengembangan kepuasan kerja karyawan perlu dilakukan dengan meningkatkan faktor-faktor pendukung. Dari penelitian kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika didukung oleh pengembangan efikasi diri dan lingkungan kerja.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan peningkatan efikasi diri akan berperan pada pengembangan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja, kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan.

Dari simpulan yang didapatkan maka peneliti memberikan beberapa saran bagi perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan efikasi diri dengan memberikan motivasi dan pendidikan kepada karyawan. Dengan motivasi dan pendidikan karyawan akan merasa mampu untuk melakukan pekerjaannya. Selanjutnya perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dari karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan pada saat menyelesaikan tugasnya. Dengan dukungan ini karyawan akan mudah untuk menyelesaikan tugasnya dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R., & R. Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Al Hakim, Y.R., M. Irfan., R.Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 37-45.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Candell, A. & Engström, (2010). M. Dental Hygienists' Work Environment: Motivating, Facilitating, but Also Trying. *Int. J. Dent. Hyg*, 8, 204–212.
- Dalton, D.R. & D.J. Mesch. (1991) On the extent and reduction of avoidable absenteeism: an assessment of absence policy provisions. *Journal of Applied Psychology*, 76, 810–817.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 16-21.
- Darmawan, D., E.A. Sinambela., M. Hariani., dan M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1) 58-70.
- Darmawan, D. & R. Mardikaningsih. (2021). Kepuasan Kerja: Teori dan Studi Ilmiah. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim, Solok.
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53.
- Feldman, R. S. (2006). *Development Across the Life Span* (4th ed.). Pearson Education New Zealand.

- Hariani, M., M. Irfan, & N.J. Fabian. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 30-36.
- Harrison, D. A., & J.J. Martocchio. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305–350.
- Hoppok, R., & S. Spielgler. (1938). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636-643.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship Of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Selfefficacy Aand Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 107-127.
- Kinicki, A., & M. Fugate. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach (First Edition)*. McGraw-Hill Education. New York.
- Klassen, R. M., & M. M. Chiu. (2010). Effects on Teachers’ Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Mardikaningsih, R. 2016. Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- McGowan, B. (2001). Self-reported stress and its effects on nurses. *Nurs Stand*, 15(42), 33-8.
- Morgeson, F. P., & S.E. Humphrey. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating A Comprehensive Measure For Assessing Job Design and The Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Okada, A. & Y. Ohara., Y. Yamamoto., Y. Nomura., N. Hanada., & N. (2021). Impact of Working Environment on Job Satisfaction: Findings from a Survey of Japanese Dental Hygienists. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(6). 1-11.
- Pailhe, A. (2002). *Working Conditions: How Are Older Workers Protected in France? Population (English Edition)*, 60 (1/2), 93-118.
- Perdue, S. V., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2007). Personenvironment Congruence, Self-Efficacy, and Environmental Identity in Relation to Job Satisfaction: A Career Decision Theory Perspective. *Journal of Employment Counseling*, 44, 29-39.
- Putra, A. R., M. Hariani., D. Nurmalasari., M. Irfan., & Y. R. A. Hakim. (2020). Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 1-12.
- Richard, F. G., L.L. Joseph., & B. Billy. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent among food–service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42, 28–37.

-
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behaviour*. Seventh Edition. Prentice Hall International, Inc, New Jersey.
- Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Labor Demands and Coping Behaviors: The Modulating Role of Professional Self-Efficacy. *Psicothema*, 17, 390-395.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span Development*. 13 th Edition. Mc Graw-Hill. University of Texas, Dallas.
- Schultz, D., & S.E. Schultz. (2006). *Psychology & Work Today* Ninth Edition. Pearson Education. Inc. New Jersey.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Skaalvik, E. M., & S. Skaalvik. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing*, 114, 68-77.
- Smith, P. C., L. Kendall., & C.L. Hulin. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally. Chicago.
- Spector, P.E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, 6th edn, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ.
- Stajkovic, A. D., & F. Luthans, (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Verquer, M.L., T. A. Beeh., & S. H. Wagner. (2003) A Meta-Analysis of Relations Between Personorganization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 47-71.
- Woolfolk, A. (2004). *Educational Psychology*. Pearson Educational. Boston