



PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING

KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN **SELF EFFCACY, SELF ESTEEM** **DAN LINGKUNGAN KERJA**



Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si
Rakhmawati Purba, SE., M.Si

Rizki Wulanita Batubara, S.E., M.M
Dani Sanjani Nababan, SE



PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING

KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN SELF EFFCACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA



Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si
Rakhmawati Purba, SE., M.Si

Rizki Wulanita Batubara, S.E., M.M
Dani Sanjani Nababan, SE

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan Karya Ilmiah ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN SELF EFFCACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA

Penulis

Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si

Rakhmawati Purba, SE., M.Si

Rizki Wulanita Batubara, S.E., M.M

Dani Sanjani Nababan, SE

Penerbit

PT. Radja Intercontinental Publishing



KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN SELF EFFCACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA

Diterbitkan oleh:

PT. Radja Intercontinental Publishing

**PENERBIT PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING**

(Grup Publikasi RADJA PUBLIKA)

SERTIFIKAT IKAPI



No.032/DIA/2023

Alamat Redaksi:

Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn.

Angsana, Kota Lhokseumawe

Telp. 081269223511

Email:

pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com

Isi diluar tanggung jawab percetakan
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang
memperbanyak karya tulis dalam bentuk dan dengan
cara apapun, tanpa ijin tertulis dari penerbit.

KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN SELF EFFCACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA

E-ISBN :
978-623-88568-4-8

Penulis :
Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si
Rakhmawati Purba, SE., M.Si
Rizki Wulanita Batubara, S.E., M.M
Dani Sanjani Nababan, SE

Editor :
Muhammad Multazam, S.E., M.S.M., CPRM

Penyunting :
M. Iqbal Sabri

Desain sampul dan tata letak:
Rahmat Idhami, S.Tr.T
(Sumber Gambar: Freepik.com)

Tanggal Terbit:
Agustus 2023

Jumlah Halaman :
61

Penerbit:



**PT. RADJA INTERCONTINENTAL
PUBLISHING**

Redaksi:

Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn.

Angsana, Kota Lhokseumawe

Telp. 081269223511

Email:

pt.radja.intercontinental.publis@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dengan berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Buku ini. Shalawat dan salam kita sanjungkan kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Dalam Penulisan buku ini, Penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun penyajiannya. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun bagi penulis. Akhirnya atas segala bantuan yang telah penulis terima, semoga mendapat balasan dari Allah SWT, dan penulis berharap Buku ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Lhokseumawe, Agustus 2023

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Peraturan Hak Cipta.....	ii
Halaman Sampul.....	iii
Halaman Penerbit	iv
Balik Halaman Judul	v
Alamat Redaksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Bab 1. Pendahuluan.....	1
Bab 2. Tinjauan Pustaka	12
Bab 3. Metode Kinerja.....	40
Daftar Pustaka	55
Tentang Penulis	59

BAB 1 PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan dunia bisnis, kebutuhan dalam perusahaan semakin kompleks. Perusahaan pada umumnya menginginkan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Hal ini memungkinkan perusahaan dapat berubah dan menyesuaikan diri disetiap perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan, dengan berorientasi kepada pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan perusahaan.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Hatchery Bandar masilam merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang agri-food yaitu perusahaan yang bisnis utamanya yakni, pembibitan ayam dan penetasan ayam.

Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran karyawan bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja, tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Selain itu, perusahaan dituntut untuk senantiasa mengoptimalkan kepuasan kerja para karyawannya. Sebab kepuasan kerja karyawan

merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja positif ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan yang individu inginkan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu berhubungan dengan karakteristik individu karyawan.

Gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam dapat dilihat pada tabel Turn Over sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Turn Over Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Turn Over Rate (%)
1	2019	38	1	2	0,5
2	2020	37	2	5	1,3
3	2021	34	5	5	1,4

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam, (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan tingkatan Turn Over bahwa di tahun 2019 dengan jumlah karyawan 38 karyawan terdapat 2 karyawan keluar dengan persentase sebesar 0,5%. Sementara tahun 2020 dengan jumlah 37 karyawan terdapat 5 karyawan yang keluar dengan persentase sebesar 1,3%. Sedangkan pada tahun 2021 dengan 34 karyawan terdapat 5 keluar dengan persentase sebesar 1.4%. persentase karyawan keluar dengan alasan yang beragam salah satunya adalah masalah kepuasan dalam bekerja. Dari data Turn Over ini, apabila tidak segera diatasi maka operasional perusahaan akan terganggu.

Tabel 1.2 Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
		%	%
1	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan menghargai prestasi yang telah diraih	47,6	52,4
2	Saya puas dengan pekerjaan ini karena perusahaan memberikan pengakuan apabila telah menyelesaikan tugas dengan baik	19	81
3	Saya puas dengan fasilitas yang disediakan guna menunjang pekerjaan	23,8	76,2

Sumber : Pra Survey Kepuasan Kerja, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam masih sangat kurang. Hal ini ditandai dengan hasil prasurvey yang menunjukkan perusahaan yang kurang menghargai prestasi yang telah diraih oleh karyawan serta tidak diberikannya pengakuan terhadap tugas yang telah diberikan. Fenomena ini apabila dibiarkan maka akan sangat mengganggu jalannya operasional dalam perusahaan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu self efficacy, self esteem, dan lingkungan kerja. Self efficacy dan self esteem dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Seseorang yang memiliki self efficacy tinggi cenderung mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang memiliki self efficacy yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan dalam hal psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan, dan emosi cenderung tidak stabil. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Keyakinan diri dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja dari karyawan.

Tabel 1.3 Pra Survey Self Efficacy Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
		%	%
1	Saya mampu bekerja secara tim dan individual	28,6	71,4
2	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan	19	81

Sumber : Pra Survey, (2022)

Hasil pra survey yang dilakukan dengan karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam menunjukkan self efficacy (keyakinan) masih rendah, seperti tidak mampu bekerja secara tim maupun individual dan belum mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang. Hal tersebut terjadi kurangnya motivasi atau dukungan yang diberikan terhadap karyawan tersebut. Apabila dibiarkan berlarut-larut tanpa bantuan dari rekan kerja akan membuat karyawan menjadi stres tidak termotivasi dan bahkan frustrasi yang menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga perasaan tidak puas dengan apa yang dikerjakan.

Kinerja yang dilakukan (Andre & Santoso, 2022) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya"

menunjukkan hasil bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya.

Faktor Selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Self Esteem. Self esteem (harga diri) merupakan evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif. Individu yang memiliki tingkat self esteem yang tinggi akan selalu berfikir positif tentang dirinya dan akan membangkitkan rasa percaya dirinya. Tanpa dibekali self esteem yang tinggi, individu akan mengalami kesulitan untuk mengatasi tantangan hidup maupun untuk merasakan berbagai kebahagiaan dalam hidupnya. Individu dengan tingkat self esteem yang rendah tidak akan berani mencari tantangan baru dalam hidupnya dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia. Dapat disimpulkan bahwa individu dengan self esteem tinggi cenderung membawa dampak positif terhadap dirinya dan lingkungannya sedangkan individu yang memiliki self esteem rendah cenderung kurang menguntungkan bagi perkembangan potensinya.

Tabel 1.3 Pra Survey Self Esteem Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
		%	%
1	Saya puas dengan pekerjaan yang saya selesaikan dengan tepat waktu	57,1	47,6
2	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi saya	14,3	85,7

Sumber : Pra Survey, (2022)

Hasil pra survey yang dilakukan dengan 21 karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam menjelaskan bahwa karyawan belum memperoleh penghargaan tempat kerja dengan semestinya meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu. Dengan demikian karyawan merasa kurang dihargai didalam pekerjaannya. Disisi lain karyawan juga harus sesegera mungkin mengevaluasi dirinya sendiri dan berusaha untuk memperbaiki kekurangannya sehingga dapat berhasil dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil Kinerja yang dilakukan oleh (Wulandari et al., 2020) dengan judul "Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.BPR

TISH di Gianyar” menunjukkan bahwa Self Esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PT.BPR TISH di Gianyar.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan hasil kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang saling terikat antara individu yang satu dengan individu lainnya didalam perusahaan tersebut. Lingkungan dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, sebab lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
		%	%
1	Saya merasa hubungan karyawan dengan atasan sudah cukup baik dan menyenangkan	42,9	57,1
2	Fasilitas diperusahaan cukup memadai dalam aktivitas pekerjaan	14,3	85,7

Sumber : Pra Survey, (2022)

Dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 21 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia.Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam menunjukkan bahwa hubungan karyawan kurang baik. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa segan terhadap atasannya. Selain itu fasilitas dalam perusahaan kurang memadai. Hal tersebut membuat karyawan kurang optimal dalam bekerja.

Hasil Kinerja (SHOLIHAN, 2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo” menjelaskan hasil bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik melakukan Kinerja tentang **KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN SELF EFFCACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA**



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA



1. Kinerja Terdahulu

Adapun hasil dari Kinerja terdahulu yang akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam Kinerja ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kinerja Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Mekanisme	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis Dan Hasil Mekanisme
1	(Rikki, 2019)	Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Sentosa Cimahi	Efikasi Diri (X1) Harga Diri (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Alat analisis yang digunakan dalam mekanisme ini adalah Analisis Regresi Berganda, dengan hasil mekanisme sebagai berikut: 1. Efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Sentosa Cimahi. 2. Efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Sentosa Cimahi
2	(SAPUT RI, 2021)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Sosial Capital Pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci	<i>Self Efficacy</i> (X1) <i>Self Esteem</i> (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Alat analisis yang digunakan dalam mekanisme ini adalah Analisis Regresi Berganda, dengan hasil mekanisme sebagai berikut: 1. <i>Self Efficacy</i> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Departemen Sosial Capital Pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci 2. <i>Self Esteem</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Karyawan

				Departemen Sosial Capital Pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci 3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sosial Capital Pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci 4. Secara simultan <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Departemen Sosial Capital Pada PT. RAPP Pangkalan Kerinci.
3	(Angga Gita Permadi, 2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes	<i>Self Efficacy</i> (X1) <i>Self Esteem</i> (X2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Alat analisis yang digunakan dalam mekanisme ini adalah Analisis Regresi Berganda, dengan hasil mekanisme sebagai berikut: 1. <i>Self efficacy</i> , <i>self esteem</i> berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes. 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes. 3. <i>Self esteem</i> berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes.
4	(Indriyani et al., 2020)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Self Esteem</i> (X1) <i>Self Efficacy</i> (X2) Kepuasan Kerja	Alat analisis yang digunakan dalam mekanisme ini adalah Metod <i>survey eksplanatory</i> , dengan hasil mekanisme sebagai berikut: 1. <i>Self esteem</i> berpengaruh

		(Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis)	Karyawan (Y)	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 3. <i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
5	(Emawati, 2019)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Self Esteem</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba	<i>Self Esteem</i> (X1) <i>Self Efficacy</i> (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Alat analisis yang digunakan dalam mekanisme ini adalah Analisis Regresi Berganda, dengan hasil mekanisme sebagai berikut: 1. <i>Self efficacy</i> , <i>self esteem</i> dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. 3. <i>Self esteem</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba.

2. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam menyelesaikan permasalahan dalam ruang lingkup tenaga kerja untuk keperluan operasional perusahaan supaya tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (P. Sedarmayanti, 2017), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi dengan saran untuk menghadapi perubahan.

- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain organisasi untuk mencapai hasil kinerja yang efektif.

Menurut (Bangun, 2012) fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua fungsi, yaitu fungsi manajerial (managerial) dan operasional (operational). Fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pergerakan

(actuating), dan pengawasan (controlling). Fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan tugas bagi setiap manajer pada bidang dan tingkatan dalam organisasi.

Fungsi manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

3) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi /penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan sumber daya mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2) Pengembang Sumber Daya Manusia

Pengembang sumber daya manusia (HRD/Human Resource Development) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua Reaksi penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

3) Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. sistem

kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4) Pengintegrasian

Setelah aktivitas - aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemerian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kepuasan kerja dan kepemimpinan.

5) Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan sumber daya manusia berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya yang memiliki kebiasaan kinerja baik.

2. Self Efficacy

a. Pengertian Self Efficacy

Secara terimologi self efficacy terdiri dari dua kata yaitu self yang diakui sebagai unsur struktur kepribadian, dan efficacy yang artinya penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan self efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan individu.

Menurut (Ghufron Nur & Risnawati Rini, 2014), self efficacy merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan tindakan tertentu yang diperlukan untuk menapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut (Rahman, 2014), self efficacy merupakan keyakinan diri yang didasari oleh batas-batas kemampuan yang dirasakan akan menuntun seseorang untuk berperilaku mantap dan efektif. Tingginya keyakinan diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Selain itu, penilaian mengenai kemampuan seseorang juga memiliki pengaruh terhadap pola pikir dan reaksi emosionalnya. Individu dengan self

efficacy rendah akan menilai dirinya tidak mampu dalam mengerjakan tugas dan menghadapi keinginan lingkungan. Individu yang memiliki self efficacy rendah cenderung melihat kekurangan dirinya daripada berusaha memperbaikinya. Sebaliknya individu yang memiliki self efficacy tinggi akan berusaha memperbaiki kekurangan yang ada pada dirinya. Self efficacy menunjukkan kinerja selanjutnya di mana kesuksesan akan mampu berpengaruh positif terhadap self efficacy yang dimiliki.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa self efficacy merupakan salah satu bentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tugas, mengorganisasi, dan melaksanakan serangkaian tindakan atau perilaku sehingga ia mencapai suatu hasil yang diharapkan serta bentuk evaluasi diri terhadap kompetensi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

b. Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Ghufron Nur & Risnawati Rini, 2014), terdapat tiga indikator yang dapat menjadi dasar dalam menentukan keberhasilan metode pengukuran, yaitu:

1) Tingkat Kesulitan (Level)

Pada tugas yang mudah dan sederhana, self efficacy seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan

kompetensi yang tinggi, self efficacy akan rendah. Seseorang dengan self efficacy yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Hal ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

2) Luas Bidang Perilaku (Generality)

Hal ini berhubungan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu akan merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki self efficacy tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan self efficacy rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3) Kekuatan (Strength)

Hal ini menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Self efficacy menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan seseorang. Self efficacy menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut (Rini Risnawati & Ghufron, 2012), ada beberapa faktor yang mempengaruhi self efficacy, yaitu:

1) Pengalaman Keberhasilan (Mastery Experience)

Merupakan sumber efikasi diri yang utama karena didasarkan pada pengalaman pribadi ketika berhasil mengerjakan suatu hal dengan baik. Keberhasilan akan menumbuhkan efikasi diri jika didapatkan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri yang akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya sedangkan kegagalan yang berulang kali dapat melemahkan efikasi diri.

2) Pengalaman Orang Lain (Vicarios Experience)

Merupakan efikasi diri yang didapat ketika individu melihat orang lain berhasil menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Efikasi diri ditimbulkan saat menyaksikan orang lain mampu melaksanakan aktivitas yang tertekan tanpa mengakibatkan kerugian.

3) Persuasi Verbal (Verbal Persuasion)

Merupakan efikasi diri yang digunakan untuk meyakinkan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya. Individu yang diyakini secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Persuasi verbal tidak terlalu besar pengaruhnya terhadap individu karena tidak memberikan suatu

pengalaman yang secara langsung dapat dialami atau diamati oleh individu.

4) Keadaan Fisiologis (Physiological States)

Merupakan efikasi diri dimana individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis dan emosional mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan perform kerja individu tersebut.

3. Self Esteem

a. Pengertian Self Esteem

Menurut (Santrock, 2015), self esteem merupakan keseluruhan cara yang digunakan oleh individu untuk mengevaluasi diri dan membandingkan antara konsep diri yang ideal dengan konsep yang sebenarnya. Menurut (Hidayat & Bashori, 2016), self esteem merupakan hasil evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang di ekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri. Berdasarkan pengertian menurut tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa self esteem merupakan suatu penilaian atau evaluasi yang dilakukan oleh seseorang terhadap diri sendiri.

Perasaan-perasaan self esteem, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita dimana

penilaian individu diungkapkan dalam sikap-sikap yang bersifat tinggi atau negatif. Self esteem yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri. Individu dengan self esteem yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain dan cenderung hidupnya tidak bahagia.

b. Indikator Self Esteem

Menurut (Jw, 2017) terdapat 5 indikator untuk mengukur self esteem yang meliputi:

- 1) Perasaan Aman (Felling Of Security)
Merupakan perasaan bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman akan merasa bahwa lingkungan mereka nyaman, dapat diandalkan dan terpercaya.
- 2) Perasaan Menghormati Diri (Feeling Of Identity)
Merupakan perasaan yang melibatkan kesadaran diri seorang individu yang memisahkan dari orang lain seseorang dan memiliki karakteristik unik.
- 3) Perasaan Diterima (Feeling Of Belonging)

Merupakan perasaan individu bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima sekaligus dihargai oleh anggota kelompoknya. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dari kelompoknya.

4) Perasaan Mampu (Feeling Of Competence)

Merupakan perasaan akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan berkaitan dengan kebanggaan suatu perasaan pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan hidup.

5) Perasaan Berharga (Feeling Of Worth)

Merupakan perasaan individu dimana merasa berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman yang terjadi dimasa lalu.

c. Aspek Yang Terkandung Dalam Self Esteem

Menurut (Hidayat & Bashori, 2016), terdapat empat aspek yang terkandung didalam self esteem, yaitu:

1) Kekuasaan (Power)

Merupakan kemampuan mengatur dan mengontrol segala tingkah laku orang lain yang ditandai dengan adanya pengakuan dan rasa hormat yang diterima individu dari orang lain dan

besarnya sumbangan dari pendapat atau pikiran orang lain.

2) Keberartian (Significance)

Merupakan adanya kepedulian, dan perhatian yang diterima individu dari orang lain sebagai bentuk penghargaan dan minat dari orang lain. Keadaan tersebut ditandai dengan kehangatan, keikutsertaan, perhatian, kesukaan orang lain terhadapnya.

3) Kebijaksanaan (Virtue)

Merupakan ketaatan mengikuti standar moral dan etika yang ditandai dengan ketaatan untuk menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diperbolehkan atau diharuskan oleh moral dan agama.

4) Kemampuan (Competence)

Merupakan kemampuan untuk memenuhi tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan individu dalam mengerjakan bermacam-macam tugas atau pekerjaan dengan baik dari level tertinggi dan usia yang berbeda.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang memengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan dan

komponen yang tidak dapat dikendalikan. Menurut (Sunyoto, 2015), “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Sedangkan menurut (S. Sedarmayanti, 2017), “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang dapat memengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (S. Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja secara garis besar yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (S. Sedarmayanti, 2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normalnya melalui sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat beradaptasi dengan baik sesuai dengan suhu yang terjadi.

3) Kelembapan Di Tempat Kerja

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembapan berhubungan dengan temperatur, kecepatan udara bergerak, dan

radiasi panas dari udara tersebut yang dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima maupun melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan Di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya suara, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

6) Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan tempat kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (S. Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1) **Perlengkapan**

Perlengkapan merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja.

2) **Pelayanan Kerja**

Pelayanan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan kepada karyawan.

3) **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja yang berbentuk fisik.

4) **Hubungan personal**

Hubungan personal merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja yang berkaitan dengan relasi antar sesama karyawan maupun dengan atasan.

e. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut (Afandi, 2018), "Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan

sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan Kepuasan kerja menurut (Handoko, 2016), adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Priansa, 2014), Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya yang dinyatakan sebagai berikut:

1) Teori Dua Faktor (Two-Faktor Theory)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan (Satisfaction) dan ketidakpuasan (Daissatisfaction) berasal dari kelompok variabel yang berbeda yaitu hygiene factors dan motivators. Hygiene factors merupakan ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

Sebaliknya, motivators merupakan kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya (sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan).

2) Teori Nilai (Value Theory)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperoleh (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka akan lebih puas. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013) yaitu:

1) Upah yang cukup

Gaji yang cukup untuk memenuhi permintaan merupakan dambaan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan yang membutuhkan keadilan tidak akan merasa kasihan atas upahnya, namun dalam hal lain harus memiliki pandangan yang sama tentang arti keadilan yang sebenarnya antar atasan dengan bawahan.

- 3) Ketenangan bekerja
Karyawan tidak hanya ingin dikaitkan dengan pekerjaan saja, tetapi juga terkait dengan kesejahteraan anggota keluarganya, dan menginginkan ketenangan.
- 4) Perasaan diakui
Setiap karyawan menginginkan perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan anggota tim yang dihormati.
- 5) Penghasilan hasil kerja
Karyawan yang menginginkan hasil pekerjaannya diapresiasi akan merasa senang dalam bekerja, serta selalu bekerja dan tetap aktif.
- 6) Penyalur perasaan
Emosi karyawan akan menghambat semangat kerja karyawan yang dapat dibatasi dengan komunikasi dua arah.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Pratama & Mandala, 2014), terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Prestasi
Perasaan karyawan terhadap kepuasan pribadi diraih dari prestasi serta kontribusi dalam bekerja sehingga dihargai oleh perusahaan.
- 2) Pengakuan
Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai

didalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.

3) Pekerjaan itu sendiri

Sebuah perusahaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu menantang atau menarik.

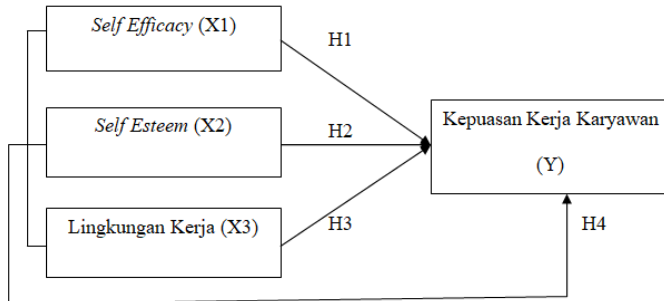
4) Pertumbuhan

Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta secara bersamaan dapat meningkatkan keterampilan dan performa kerja karyawan.

5) Kemajuan

Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mementingkan kemajuan karirnya dari pada insentif moneter dari perusahaan serta perasaan karyawan yang merasa bahwa melalui bekerja karyawan dapat mempelajari keterampilan baru demi kemajuan karir.

e. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

f. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam Kinerja ini adalah:

1. Pengaruh Self Efficay Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan Kinerja terdahulu menyatakan bahwa self effiacy memiiki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Angga Gita Permadi, 2019) dan (Indriyani et al., 2020). Berdasarkan Kinerja tersebut, maka hipotesis yang ditetapkan oleh penulis adalah:
H1 : Self efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam
2. Pengaruh Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan Kinerja terdahulu menyatakan bahwa self esteem memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Yogha, 2020),

(SAPUTRI, 2021), (Angga Gita Permadi, 2019), (Indriyani et al., 2020), (Ernawati, 2019).

Berdasarkan Kinerja tersebut, maka hipotesis yang ditetapkan oleh penulis adalah:

H2 : Self esteem berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Kinerja terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Yogha, 2020), (SAPUTRI, 2021), dan (Ernawati, 2019).

Berdasarkan Kinerja tersebut, maka hipotesis yang ditetapkan oleh penulis adalah:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam.

4. Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Kinerja terdahulu menyatakan bahwa self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (SAPUTRI, 2021), dan (Ernawati, 2019).

Berdasarkan Kinerja tersebut, maka hipotesis yang ditetapkan oleh penulis adalah:

H4 : Self efficacy, self esteem, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam

BAB 3

METODE KINERJA



Jenis Kinerja

Suatu Kinerja harus menggunakan strategi Kinerja dan metode Kinerja supaya Kinerja yang ditelitinya dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut (Sugiyono, 2018), metode Kinerja adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis Kinerja yang digunakan dalam Kinerja ini adalah Kinerja eksplanatori (explanatory research). Menurut (Sugiyono, 2018), explanatory research merupakan metode Kinerja yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Alasan utama Penjelasanti menggunakan metode Kinerja eksplanatori ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari Kinerja ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada di dalam hipotesis.

Dalam Kinerja ini, Penjelasanti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), metode kuantitatif merupakan metode Kinerja yang berlandaskan pada filsafat positivesme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen Kinerja, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kinerja ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable ndependen dengan variabel dependen, seberapa kuat

pengaruh antar variabel tersebut dan menunjukkan hubungan antar variabel.

A. Sifat Kinerja

Sifat dari Kinerja ini adalah replikasi dari Kinerja (Ernawati, 2019), dengan judul “Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bulukumba dengan menggunakan analisis linear berganda. Perbedaannya terletak pada objek Penjaslantan dan periode waktu dalam Kinerja.

B. Lokasi dan Periode Kinerja

1. Lokasi Kinerja

Lokasi Kinerja ini dilaksanakan di Jln Tanjung Kasau- Perdagangan Desa Huta 1 Bandarawa, Kecamatan Bandar Masilam, Kabupaten Simalungun.

2. Periode Penjaslantan

Periode pelaksanaan Kinerja ini dilakukan mulai Maret sampai dengan Agustus 2022

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan Kinerja, perlu ditetapkan populasi supaya Kinerja yang dilaksanakan mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Sugiyono, 2018), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan Penjelāsanti untuk mempelajarinya lalu menarik kesimpulannya”. Populasi pada Kinerja ini adalah seluruh karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam bagian produksi yang berjumlah 34 orang.

2. Teknik Penentuan besar sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambian besar sampel dalam Kinerja ini menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini dipakai karena populasi relatif kecil. Maka berdasarkan konsep yang telah disebutkan, sampel yang diambil dalam Kinerja sebanyak 34 karyawan yang bekerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam bagian produksi.

3. Teknik sampling

Teknik sampling dalam Kinerja ini adalah Non Probability Sampling berupa Accidental Sampling.

Menurut (Sugiyono, 2019), Accidental Sampling merupakan suatu metode penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan Penjelasmanti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai dengan sumber data.

D. Sumber Data

Untuk melengkapi data Kinerja dibutuhkan sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data Kinerja yang secara langsung diperoleh dari responden (Sugiyono, 2019). Dalam penyusunan Kinerja in data primer yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner langsung yang dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data Kinerja yang diperoleh secara tidak langsung, tetapi didapatkan melalui media perantara seperti laporan histori, Kinerja terdahulu, atau studi pustaka. Data sekunder yang diperlukan dalam Kinerja ini yaitu berupa gambaran umum objek Kinerja, visi dan misi objek Kinerja, struktur organisasi, dan job description PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk Unit Hatchery Bandar Masilam.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam Kinerja digunakan beberapa metode, yaitu:

1. Wawancara/Interview

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek Kinerja atau narasumber. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuisisioner.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respons terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai dengan jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2019), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang

dapat berupa kata-kata. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai satu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel

No	Skala Pengukuran	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

G. Defenisi Operasional Variabel Kinerja

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Kinerja

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
1	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> merupakan keyakinan diri yang didasari oleh batas-batas kemampuan yang dirasakanakan menuntun seseorang untuk berperilaku mantap dan efektif (Rahman, 2014)	a. Tingkat Kesulitan (<i>Level</i>) b. Luas Bidang Perilaku (<i>Generality</i>) c. Kekuatan (<i>Strength</i>) (Ghufron Nur & Risnawati Rini, 2014)	Skala Likert
2	<i>Self Esteem</i>	<i>Self esteem</i> (harga diri) merupakan hasil evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang di ekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri. (Hidayat & Bashori, 2016)	a. Perasaan aman (<i>Feeling of Security</i>) b. Perasaan menghormati diri (<i>Feeling of identity</i>) c. Perasaan diterima (<i>Feeling of belonging</i>) d. Perasaan mampu (<i>Feeling of competence</i>) e. Perasaan berharga (<i>Feeling of worth</i>) (Jw, 2017)	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibenkan. (Sunyoto, 2015)	a. Perlengkapan b. Pelayanan Kerja c. Kondisi Kerja d. Hubungan Personal (S. Sedamayanti, 2017)	Skala Likert
4	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Afandi, 2018)	a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Pertumbuhan e. Kemajuan (Pratama & Mandala, 2014)	Skala Likert

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam Kinerja ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam Kinerja ini adalah OneShot atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya

hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2016)

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterosdastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Pengujian normalitas yang digunakan dalam Kinerja ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai di atas 0,05, maka model

regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila data hasil perhitungan one-sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai dibawah 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2016).

Dalam Kinerja ini, multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam Kinerja ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = *Self Efficacy*

X2 = *Self Esteem*

X3 = Lingkungan Kerja

b1,b2,b3 = *slope*

e1,e2 = galat eror

4. Uji Koefisien Determinan (R²)

Menurut (Ghozali, 2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan

variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R² pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R². Model adjusted R² dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016)

a. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Menurut (Sugiyono, 2019), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi

r = Koefisien korelasi parsial

r² = Koefisien determinasi

n = jumlah data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Self Efficacy (X1), Self Esteem (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam Kinerja ini adalah:

$H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

b. Uji - F (Uji simutan)

Uji statistik F mengukur goodnessoffit, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variable dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016).

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variable independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variable dependen (Ghozali, 2016). Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini bisa dilaksanakan dengan menggunakan nilai probability value (p value) maupun F hitung. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung menurut(Ghozali, 2016) adalah:

- 1) Jika $p\ value < 0,05$ atau $F\ hitung \geq F\ table$ maka H_a diterima.
- 2) Jika $p\ value \geq 0,05$ atau $F\ hitung < F\ table$ maka H_a ditolak.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1-6.
- Angga Gita Permadi, A. G. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toserba Yogya Ketanggungan Brebes. Universitas Pancasakti Tegal.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Erlangga.
- Ernawati, E. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bulukumba. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghufron Nur, M., & Risnawati Rini, S. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.

- Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Bpfe.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Hidayat, K., & Bashori, K. (2016). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Jw, S. (2017). Psikologi Pendidikan Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja. Rosda Karya, Bandung.
- Nuraini, T. (2013). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono.
- Pratama, R., & Mandala, M. (2014). Suatu Pengantar Teori Ekonomi Makro. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM.
- Rahman, A. A. (2014). Psikologi Sosial; Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik.
- Rikki, D. P. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, di PT Matahari Sentosa Cimahi

(Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Rini Risnawati, S., & Ghufron, M. N. (2012). Teori-Teori Psikologi. Diedit Oleh Rose Kusumaningratri, 167-175.

Santrock, J. W. (2015). Life-span Development. Ed ke-7. Edited by JW Santrock. New York: McGraw-Hill.

Saputri, A. N. (2021). Pengaruh Self Efficay, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Departemen Social Capital Pada PT. RAPP Pangakalan Kerinci UIN SUSKA RIAU.

Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.

----- (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.

----- (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung Mandar Maju.

Sholihah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Swasta se-Kecamatan Balong Ponorogo. IAIN PONOROGO.

Sugiyono, D. (2018). Metode Kinerja kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. Bandung: Alfabeta, 15(2010).

----- (2019). Statistika untuk Kinerja (Cetakan ke-30). Bandung: Cv Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2015). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89-99.

BIODATA PENULIS I



Dr. Rumiris Siahaan, S.E., M.Si, lahir di Pohon Tonga pada tanggal 31 bulan Oktober tahun 1974, dan sekarang menetap di Kota Tebing Tinggi. Menyelesaikan pendidikan sarjana di Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA) pada tahun 2004, dan melanjutkan magister manajemen di Universitas Simalungun Pematang Siantar (USI) pada tahun 2011 dan doktoral di Universitas Pasundan Bandung pada tahun 2021. Saat ini, penulis aktif sebagai Dosen dan menjabat sebagai Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan di STIE Bina Karya Tebing Tinggi pada Program Studi Manajemen. Penulis bisa dihubungi melalui email jordanambarita8@gmail.com

BIODATA PENULIS II



Rakhmawati Purba, SE., M.Si, lahir di Tebing Tinggi pada tanggal 20 bulan September tahun 1969, dan sekarang menetap di Kota Tebing Tinggi. Menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi di Universitas Sumatera Utara pada tahun 1993, dan melanjutkan Magister Perencanaan Pendidikan di Universitas Simalungun Pematang Siantar (USI) pada tahun 2013. Saat ini, penulis aktif sebagai Dosen S1 Manajemen di STIE Bina Karya Tebing Tinggi

pada Program Studi Manajemen. Penulis bisa dihubungi melalui email rakhma.purba@gmail.com

BIODATA PENULIS III



Rizki Wulanita Batubara, S.E., M.M, lahir di Kota Tebing Tinggi pada tanggal 11 Juni 1997, Domisili di Kota Tebing tinggi. Menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) dengan Jurusan Sarjana Ekonomi di STIE Bina Karya Tebing Tinggi pada tahun 2019, dan melanjutkan pendidikan

Pascasarjana (S2) dengan Jurusan Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2021. Saat ini, penulis aktif sebagai Dosen Tetap pada Program Studi S1 Manajemen di STIE Bina Karya Tebing. Penulis bisa dihubungi melalui email rizkiwulanitabatubara@gmail.com

BIODATA PENULIS IV



Dani Sanjani Nababan, SE, Lahir di Parhorboan, 12 Januari 2000, Domisili di Lumban Tanjung, Desa Parhorboan, Pagaran, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, Menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) dengan Jurusan Manajemen, STIE Bina Karya Tebing Tinggi, Pada Tahun 2022, Penulis bisa dihubungi melalui email nababandenisanjani88@gmail.com

KEPUASAN KERJA DENGAN PENDEKATAN **SELF EFFCACY, SELF ESTEEM** **DAN LINGKUNGAN KERJA**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja positif ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan yang individu inginkan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu berhubungan dengan karakteristik individu karyawan.



Penerbit
PT. Radja Intercontinental Publishing
Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk,
Dsn. Angsana, Kota Lhokseumawe

ISBN 978-623-88568-4-8 (PDF)



www.radjapublika.org