

PENGARUH SELF-EFFICACY, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SINARAYA NUGARAH AHMADARIS MEDIKA

Oleh:

Alif Maulana Rahmatullah

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2022

BAB I

- **Latar Belakang**

Persaingan perusahaan yang semakin kompetitif menuntut perusahaan menciptakan sumber daya yang berkualitas agar dapat mendukung kinerja perusahaan dan bisa mengikuti dinamika perubahan. Untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan, perusahaan terlebih dahulu harus bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Indikasi masalah pada PT.Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika adalah kurangnya rasa puas yang di dapat oleh karyawan. Jika karyawan memperoleh kepuasan kerja dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Dalam mencapai sebuah kepuasan yang diinginkan oleh karyawan, karyawan harus mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Keyakinan diri pun juga harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja.

- Rumusan Masalah

- a) Apakah pengaruh Self-Efficacy terhadap kepuasan kerja ?
- b) Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ?
- c) Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ?
- d) Manakah diantara variabel self-efficacy, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja ?

- Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh Self-Efficacy terhadap kepuasan kerja.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- c) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
- d) Untuk mengetahui manakah diantara variabel self-efficacy, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja ?

Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN TERDAHULU
1	(Jayusman <i>et al</i> , 2019) Universitas Antakusuma Pangkalan Bun. Dengan judul “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun”
2	(Suhery et al. 2020) STIE perdagangan Kota Padang dari prodi manajemen. Peneliti ini berjudul “Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang”
3	(Ansori, 2020) Universitas Hayim Asy’ari Jombang. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri”
4	(Irma and Yusuf, 2020). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima memiliki judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima”
5	(Mariyanti and Saputri 2019 Universitas Dharma Andalas Padang. Penelitian ini memiliki judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang”.
6	(Efli Azhar, Utami Nurdin, and Siswandi 2020) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo Medan”

Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN TERDAHULU
7	(Simartama 2021) Politeknik Negeri Ambon. Penelitian ini dilakukan pada Tahun 2021. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung”
8	(Yuliantini and Santoso 2020) Universitas Mercu Buana Jakarta. Judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat”

Landasan Teori

Self-efficacy, kepercayaan diri seseorang untuk mampu melaksanakan sebuah tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan pada kondisi apapun.	Disiplin kerja , kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan dan dilakukan dengan suka rela.
Lingkungan kerja , segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan, yang mana dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	Kepuasan kerja , sebuah perasaan senang atau gembira seseorang pada saat sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Hubungan Antar Variabel

Semakin tinggi efikasi diri akan semakin besar pula potensi rasa puas yang dimiliki seorang karyawan, hal ini dikarenakan semakin yakin seseorang terhadap apa yang dikerjakan, maka usaha yang dilakukan seseorang juga akan semakin besar dan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Busro (2017)
Jayusman et al (2019)
Suhery et al (2020)

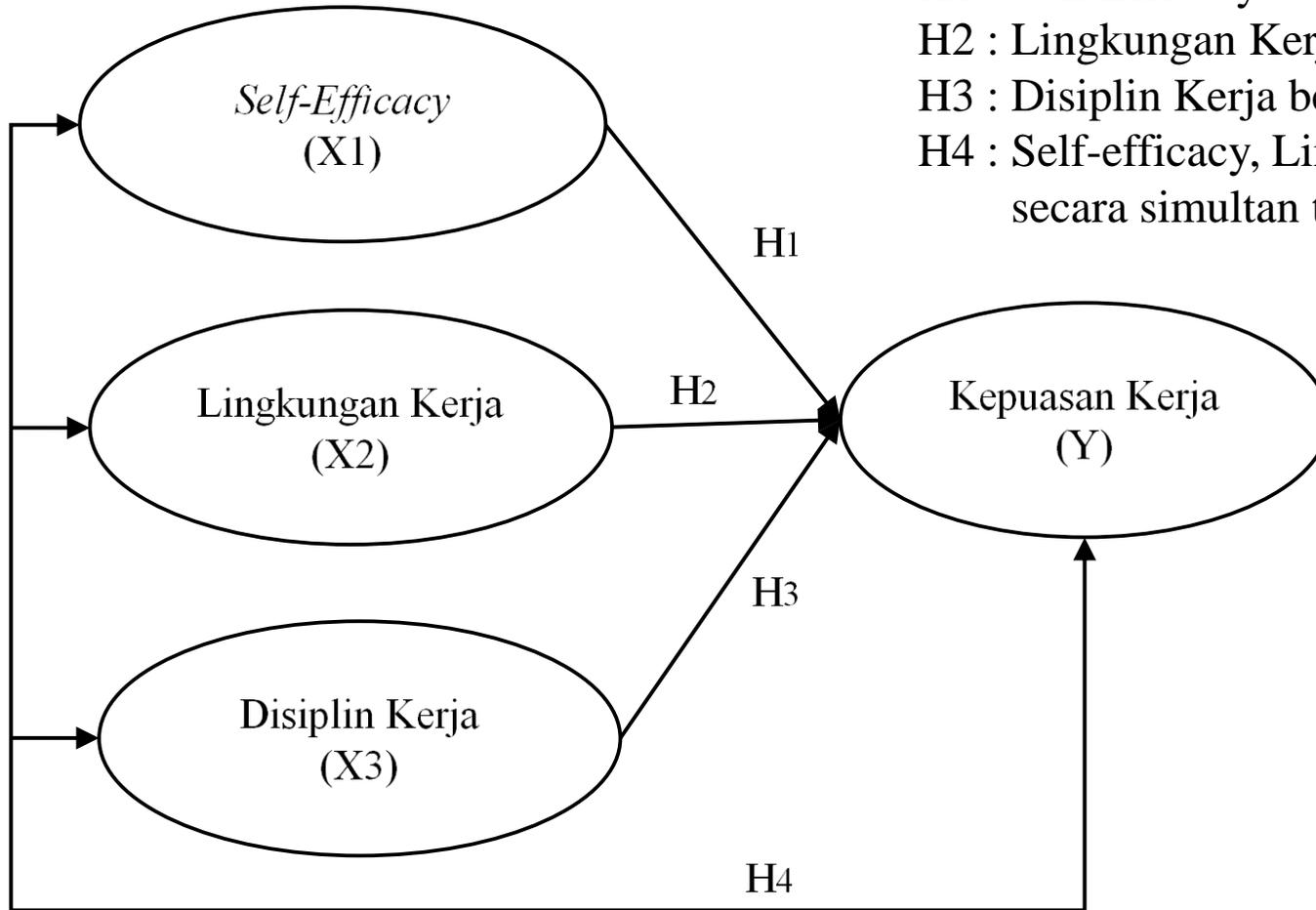
Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan menjadi ikut merasa nyaman bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan bisa mempengaruhi kepuasan karyawan. Mariyanti and Saputri (2019)

Busro (2017)
Ansori (2020)
Irma and Yusuf (2020)

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan dan dapat memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawan.

Elfi Azhar, dkk (2020)
Yuliantini dan Santoso (2020)

Kerangka Konseptual



- H1 : Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H4 : Self-efficacy, Lingkungan kerja, Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

- **Jenis Penelitian** : Kuantitatif
- **Lokasi Penelitian** : dilaksanakan di PT. Sinaraya Nugaraha Ahmadaris Medika Pandaan
- **Populasi** : Seluruh karyawan PT. Sinaraya Nugaraha Ahmadaris Medika Pandaan (166 orang)
- **Teknik Sampel** : *proporsional random sampling*
- **Besar Sampel** : 117
- **Pengumpulan data** : Kuisisioner

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Kasumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heterokedatisitas

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda
2. Uji T (Parsial)
3. Uji F (Simultan)

Hasil Penelitian

Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	117
Kuesioner yang kembali	117
Persentase respon rate	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	0
Kuisisioner yang dianalisis	117

Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
Self-efficacy	X1.1	0,542	0.182	0,000	Valid
	X1.2	0,564	0.182	0,000	Valid
	X1.3	0,617	0.182	0,000	Valid
	X1.4	0,660	0.182	0,000	Valid
	X1.5	0,735	0.182	0,000	Valid
	X1.6	0,576	0.182	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,612	0.182	0,000	Valid
	X2.2	0,636	0.182	0,000	Valid
	X2.3	0,431	0.182	0,000	Valid
	X2.4	0,674	0.182	0,000	Valid
	X2.5	0,763	0.182	0,000	Valid
	X2.6	0,598	0.182	0,000	Valid

Uji Validitas

Disiplin Kerja	X3.1	0,817	0.182	0,000	Valid
	X3.2	0,805	0.182	0,000	Valid
	X3.3	0,833	0.182	0,000	Valid
	X3.4	0,701	0.182	0,000	Valid
	X3.5	0,624	0.182	0,000	Valid
	X3.6	0,556	0.182	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,594	0.182	0,000	Valid
	Y2	0,662	0.182	0,000	Valid
	Y3	0,534	0.182	0,000	Valid
	Y4	0,494	0.182	0,000	Valid
	Y5	0,642	0.182	0,000	Valid
	Y6	0,588	0.182	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Self-efficacy	0,676	0,5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,680	0,5	Reliabel
Dsisiplin Kerja	0,816	0,5	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,620	0,5	Reliabel

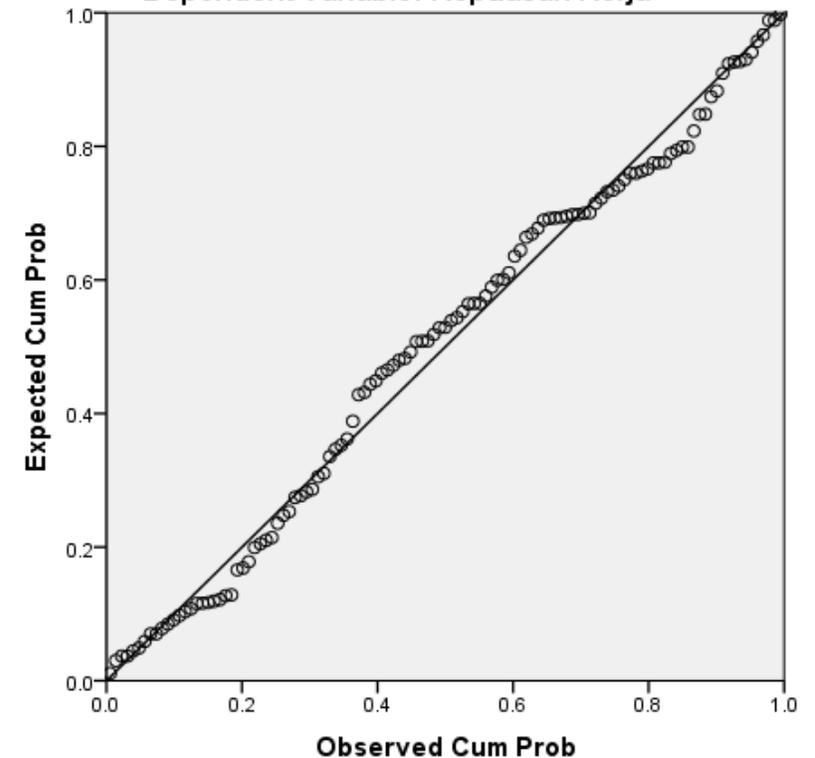
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

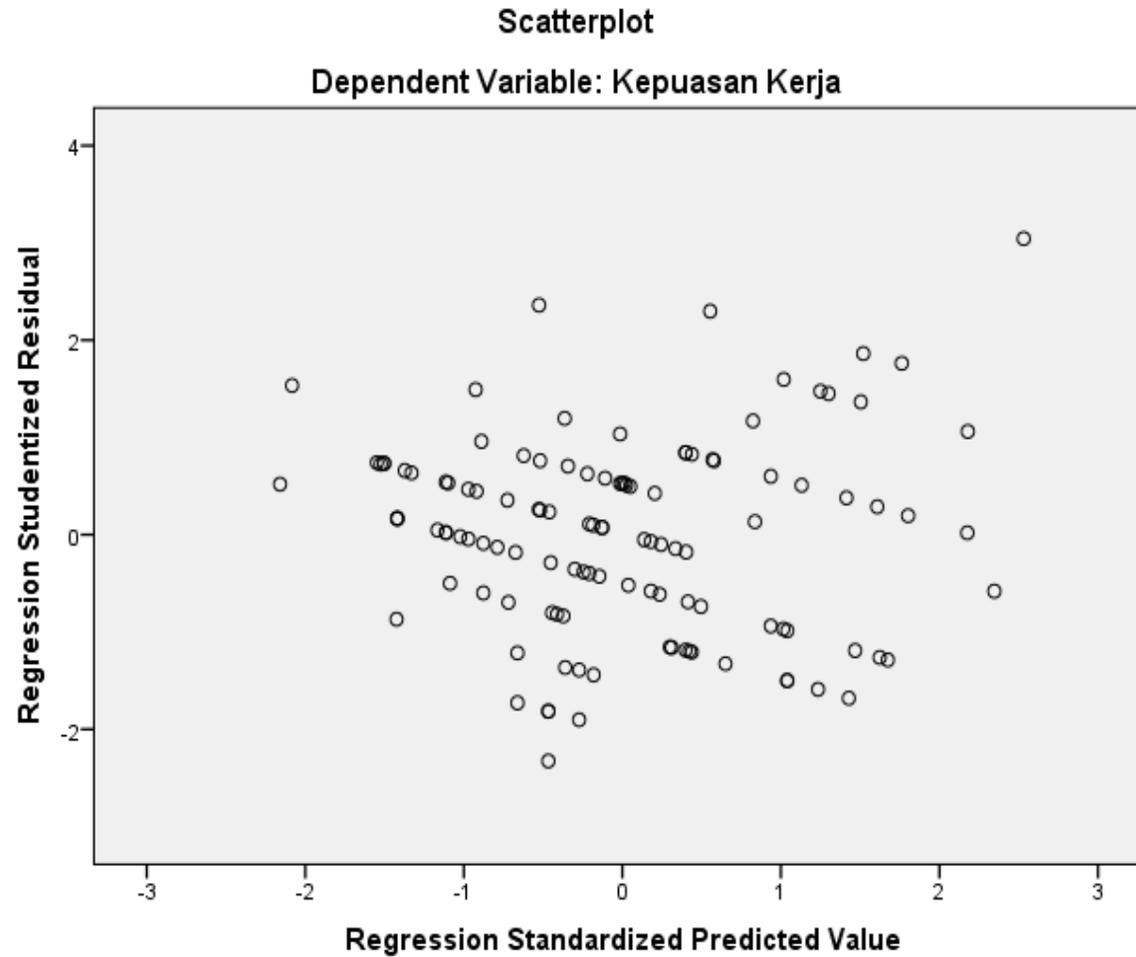
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95669441
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.060
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Uji Heterokedastisitas



Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Self-Efficacy	.973 1.028
	Lingkungan Kerja	.748 1.338
	Displin Kerja	.744 1.344

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.282	2.510		4.097	.000		
	Self-Efficacy	.178	.079	.194	2.243	.027	.973	1.028
	Lingkungan Kerja	.200	.082	.239	2.423	.017	.748	1.338
	Displin Kerja	.142	.071	.198	2.004	.047	.744	1.344

Uji Parcial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.282	2.510		4.097	.000
	Self-Efficacy	.178	.079	.194	2.243	.027
	Lingkungan Kerja	.200	.082	.239	2.423	.017
	Displin Kerja	.142	.071	.198	2.004	.047

t-tabel = 1.65798

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.799	3	32.266	8.210	.000 ^b
Residual	444.124	113	3.930		
Total	540.923	116			

f-tabel = 2,68

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 ^a	.179	.157	1.98250	1.132

Koefisien Determina Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 ^a	.179	.157	1.98250	1.132

Hal ini menunjukkan bahwa 17,9% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Self efficacy, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Sedangkan sisanya 83,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SNA Medika
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SNA Medika
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SNA Medika

Saran

Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan kepuasan kerja yang didapat karyawan, karena kepuasan kerja karyawan akan memengaruhi untuk tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dapat menggunakan pemberian penghargaan terhadap keterampilan dan usaha yang sudah dilakukan karyawan.

Terima Kasih

