

## **PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN**

**Efriany**

*E-mail:* efriany@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study examines the effects of self-efficacy, self esteem, working environments and compensation on job satisfaction and impact on employee performance. 100 hospital employees in Palangkaraya participated in this study. The results show that 1) self-efficacy has positive influence to job satisfaction; 2) self esteem has no influence striving to job satisfaction; 3) the working environment has no influence affect job satisfaction; 4) compensation has positive influence job satisfaction; 5) self-efficacy has positive influence on employee performance; 6) the working environment has positive influence on employee performance; and 7) job satisfaction has negatively affect employee performance.

**Keywords:** self efficacy, self esteem, working environment, compensation, job satisfaction, employee performance

**JEL Classification:** M31

### **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Untuk menciptakan

kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan tingkat usaha yang dicurahkan.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas dan *satisfactory* bagi organisasi Gibson (2000), seperti dikutip dalam Chasanah (2008). Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai apabila pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap piker-

jaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek (Luthans, 1995), seperti dikutip dalam Engko (2008). Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap yang dimiliki oleh setiap masing-masing pekerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Selain itu terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah *self efficacy*, *self esteem*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

### MATERI DAN METODE PENELITIAN

Menurut Wijono (1999) seperti dikutip dalam Syaiin (2008), kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dari membandingkan penampilan atau *outcome* produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang. Mathis dan Jackson (2001) seperti dikutip dalam Muttaqiyathun (2011) memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Martoyo (2007) seperti dikutip dalam Muttaqiyathun (2011), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* dan mempunyai segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial psikologi seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dan karyawan dengan atasannya. Faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja menurut Blum (1956) seperti dikutip dalam Syaiin (2008), yaitu faktor individu seperti umur, kesehatan, watak dan harapan; faktor sosial seperti hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kema-

syarakatan; dan faktor utama dalam pekerjaan seperti upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia dan perasaan diperlukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Baron dan Byrne (2004) seperti dikutip dalam Indrawati (2014), mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penelitian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Menurut Bandura (1997) seperti dikutip dalam Chasanah (2008), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu pengalaman keberhasilan, keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*-nya. Pengalaman orang lain, pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh apabila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

Persuasi sosial, informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas. Keadaan fisiologis dan emosional, kecema-

san dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut Gardner *et.al* (2004) seperti dikutip dalam Indrawati (2014) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataan terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Penilaian individu ini akan diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi atau negatif. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-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 merasa hidupnya tidak bahagia.

Menurut Simanjuntak (2003) seperti dikutip dalam Anas (2013) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005) seperti dikutip dalam Anas (2013) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Veitzhal (2004) seperti dikutip dalam Anas (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasar beberapa definisi maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sedarmayanti (2001) seperti dikutip dalam Anas (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. 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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Malayu (2011) seperti dikutip dalam Anas (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi. Veitzhal (2010) seperti dikutip dalam Anas (2013) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu kompensasi finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Kompensasi finansial terbagi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung seperti upah, gaji atau komisi. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan, pemberian jaminan sosial dan imbalan prestasi. Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu pekerjaan seperti tugas, tantangan kesempatan belajar, penghargaan dan lain-lain. Lingkungan seperti kebijakan, lingkungan yang nyaman, fasilitas.

Kinerja merupakan prestasi kerja. Menurut

Siagian (2003) seperti dikutip dalam Chasanah (2008), kinerja adalah konsep yang bersifat universal sebagai efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian yang berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Gibson *et al.* (1995) seperti dikutip dalam Chasanah (2008) menyatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada didekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam implementasi melayani program sosial, memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja karyawan adalah proaktif dalam pendekatan pekerjaan, bermanfaat dari pengawasan, merasa terikat dalam melayani klien, berhubungan dengan staf lain, mempertunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas, menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik, mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk merasa gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya. Berbeda individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerja sama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi (Lee dan Babko). Menurut Bandura (1985) dalam Paulus Joko Sigoro dan Suyono (2005), ketika menerima umpan balik yang negatif, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi akan mengalami kemampuan kerja yang tinggi, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah

pula. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1:** *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. *Self esteem* yang dimiliki oleh karyawan jika tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individual karena dengan adanya tingkat harga diri yang tinggi membuat merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan akan timbul kepuasan kerja. Sebaliknya, jika harga diri yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tidak akan didapat dan membuat karyawan merasa jenuh dan cepat bosan dengan pekerjaannya.

Para peneliti mendefinisikan *organization based self esteem* (OBSE) atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki skor OBSE tinggi cenderung memandang diri sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh, dan berarti dalam konteks organisasi yang mempekerjakannya. Dengan demikian, jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena apa yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Meta analisis yang dilakukan Judge dan Bono menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2:** *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana bekerja, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada ditempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung akan berpengaruh terhadap kepuasan dan semangat kerja dalam suatu pekerjaan yang dilakukan, sehingga perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa dan memberi pengaruh positif. Lingkungan kerja fisik yang dipersiapkan baik akan mendukung produktivitas kerja karyawan yang lebih baik sehingga kemampuan tenaga kerja semakin baik. Kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik. Baron dan Rue (2007) seperti dikutip dalam Hafanti (2015) menyatakan lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan dan membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Pada akhirnya lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapainya dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja.

Tujuan karyawan bekerja pada umumnya mengharapkan kompensasi finansial. Walaupun ada sebagian orang yang berbeda pendapat karena ada juga karyawan yang bekerja bukan semata-mata bertujuan untuk mengharapkan balas jasa berupa kompensasi finansial. Tetapi hal itu tidak selalu benar, terutama bagi karyawan yang bekerja dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karena tanpa terpenuhinya kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat pendapatan absolut karyawan yang akan menentukan skala kehidupannya dan pendapatan relatif menunjukkan status, martabat, dan harganya. Oleh karena itu, pimpinan

perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4:** Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

*Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk merasa gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kinerja karyawan dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja dan selalu berhasil dalam setiap tugas yang diberikan.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka dari pendapat disimpulkan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi akan mengalami kemampuan kerja yang tinggi, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan mengalami tingkat kinerja dalam bekerja yang rendah pula. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5:** *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai maka karyawan tidak betah berada di tempat kerja karena merasa kurang puas dengan kondisi yang demikian sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H6:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan sebuah organisasi yang merasa bahwa organisasi secara berkelanjutan memuaskan kebutuhan mereka.

Menurut Lum, suatu program perbaikan kualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain melalui minat kerja yang meningkat, hubungan baik dengan manajemen atau sesama karyawan, keamanan kerja, peningkatan tanggung jawab, peningkatan gaji, kesempatan untuk promosi, kejelasan peran dan partisipasi yang semakin meningkat dalam pengambilan keputusan.

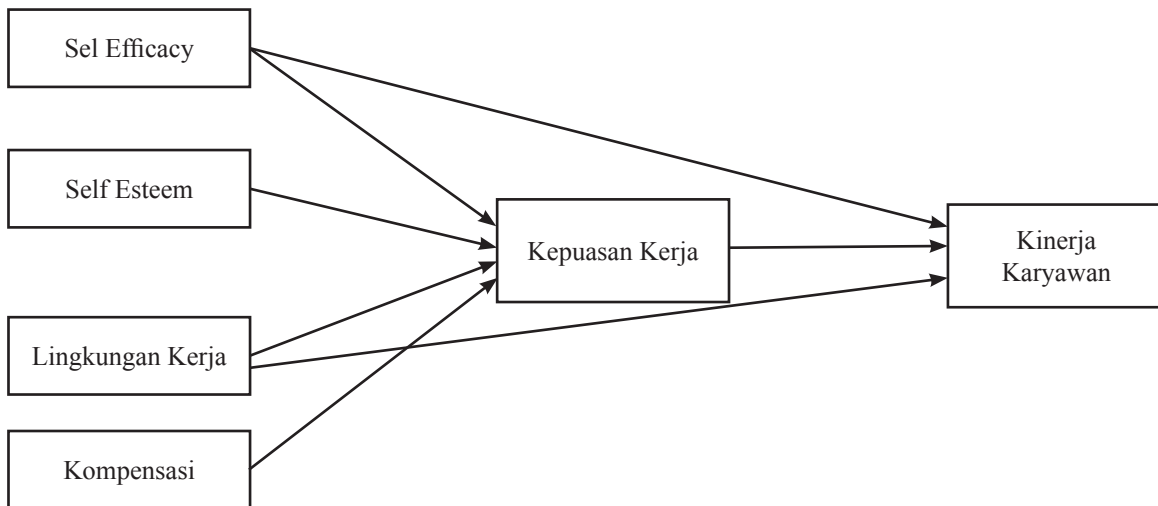
Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, *turn over*; dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan biaya yang tinggi dalam organisasi, sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H7:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penyusunan hipotesis, maka disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut. Sumber data primer yang diperlukan dalam penelitian

ini diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner yang disebarakan kepada sampel pegawai di rumah sakit yang bekerja di bagian non medis. Sampel ini dipilih karena peneliti ingin melihat bagaimanakah *self efficacy*, *self esteem*, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Metode pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu agar sampel yang diambil sesuai dengan tujuan penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). SEM adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan yang lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis di antara variabel dependen dan independen secara langsung (Hair *et al.*, 2006). Teknik analisis data menggunakan SEM dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antarvariabel yang ada dalam penelitian. SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

**HASIL PENELITIAN**

Pada Tabel 1, nampak nilai rata-rata SEF (*self efficacy*) sebesar 3.67 yang berarti bahwa rata-rata responden memiliki rasa percaya diri pada kemampuan baik. Nilai rata-rata SES (*self esteem*) sebesar 3.82 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa di hargai didalam perusahaan. Nilai rata-rata LK (lingkungan kerja) sebesar 3.3575 menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai lingkungan kerja baik dan nyaman. Nilai rata-rata KOM (kompensasi) sebesar 4.15 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa kompensasi yang diberikan cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Nilai rata-rata KK (kepuasan kerja) sebesar 3.757 menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa puas dalam bekerja. Nilai rata-rata KIN (kinerja) sebesar 3.81 menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki kinerja yang baik.

Hipotesis H1 sampai dengan H7 diuji dengan menggunakan *path analysis* (analisis lajur) pada SEM dalam program AMOS 21 dengan metode analisis jalur *two step*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 2:

Pada Tabel 2 nampak *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa  $\beta = 0.044$ ,  $P < 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis pertama didukung. *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa  $\beta = 0.086$ ,  $P > 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis kedua tidak didukung. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasar pengolahan data diketahui  $\beta = 0.620$ ,  $P > 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis ketiga tidak didukung. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa  $\beta = 0.000$ ,  $P < 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis keempat didu-

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	SEF	SES	LK	KOM	KK	KIN
SEF	3.67	0.572	1	,477**	,374**	,069	,311**	,496**
SES	3.82	0.569	-	1	,521**	,161	,302**	,386**
LK	3.3575	0.81126	-	-	1	,326**	,403**	,476**
KOM	4.15	0.708	-	-	-	1	,426**	,248*
KK	3.757	0.6060	-	-	-	-	1	,450**
KIN	3.81	0.604	-	-	-	-	-	1

Sumber: Data primer, diolah

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hipotesis	Standardized Regressio Weights	P_value	Keterangan
H1	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0.398	0.044	Didukung
H2	<i>Self esteem</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	-0.320	0.086	Tidak Didukung
H3	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0.067	0.620	Tidak Didukung
H4	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0.597	0.000	Didukung
H5	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.481	0.000	Didukung
H6	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.331	0.004	Didukung
H7	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.160	0.184	Tidak Didukung

kung. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa  $\beta = 0.000$ ,  $P < 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis kelima didukung. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa  $\beta = 0.004$ ,  $P < 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis keenam didukung. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasar pengolahan data diketahui bahwa  $\beta = 0.184$ ,  $P > 0.05$ . Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh tidak didukung.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian H1 menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti didukung dan signifikan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik, karena karyawan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kepuasan kerja. Karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan.

Hasil pengujian H2 menjelaskan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Karyawan yang merasa tidak dihargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung merasa tidak memiliki motivasi untuk bekerja, tidak memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan tidak akan merasa puas atau tidak memiliki kepuasan kerja. Hasil pengujian H3 menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak didukung. Dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tidak cukup baik. Dalam hal hubungan antarkaryawan tidak membantu karyawan untuk bekerja lebih baik. Hubungan antara pimpinan dan karyawan tidak berjalan dengan baik sehingga tidak menimbulkan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan. Kerja sama antarkaryawan yang sebaiknya berjalan dengan baik tidak terlalu mendukung di dalam perusahaan ini sendiri.

Hasil pengujian H4 menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja didukung dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) di daerah tempat mereka bekerja, selain itu perusahaan dalam memberikan upah selalu tepat waktu. Gaji yang diberikan kepada karyawan juga mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan bagi karyawan serta gaji yang diterima karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan harapan yang dimiliki karyawan. Hasil pengujian H5 menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didukung dan signifikan. Individu yang memiliki *self esteem* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi.

Hasil pengujian H6 menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didukung dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil pengujian H7 menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, *turn over*; dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan biaya yang tinggi dalam organisasi, sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.



## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

*Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berarti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. *Self efficacy* mengacu pada penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Dengan tingginya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, akan membuat karyawan yakin dengan kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, hal ini kemudian membuat karyawan menjadi puas akan pekerjaan yang telah dilakukannya. *Self esteem* tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berarti semakin rendah *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. *Self esteem* mengacu pada penilaian individu melalui evaluasi diri secara keseluruhan. Dengan tingginya *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam perusahaan. Hal ini kemudian akan membuat karyawan menjadi puas dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin nyaman dan mendukung lingkungan kerja tidak membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi pula karena karyawan merasa pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja mereka untuk bekerja. Semakin tinggi keyakinan pada diri sendiri berpengaruh meningkatkan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti semakin baik lingkungan kerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh

langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan tidak membuat kinerja karyawan semakin baik.

### Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja agar dapat lebih berkembang dan cakupannya lebih luas. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden dalam pengisian kuesioner sehingga data yang diolah menjadi lebih banyak dan hasil penelitian semakin benar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. Tesis. Universitas Negeri Padang.
- Ani, R.S. 2011. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy and Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. Tesis. STIE AUB Surakarta.
- Arifa, M.A. 2012. "The Role of Self Esteem and Optimism in Job Satisfaction among Teachers of Private Universities in Bangladesh". *Asian Business Review*, 1(1): 114-120.
- Bojadjiev, M., et.al., 2015. "Perceived Work Environment and Job Satisfaction Among Public Administration Employees". *The European Journal Of Applied Economics*, 12(1): 10-18.
- Chasanah, N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis. Universitas Diponegoro.

- Cheng, L. M. and Chun. C. Y. 2012. "Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance". *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4): 387-391.
- Engko, C. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1):1-12.
- Hussain, A.K., et.al. 2011. "Impact of Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan". *African Journal of Business Management*, 6(7): 2697-2705.
- Indrawati, Y. 2014. "Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2 (4): 12-24.
- Imran, H. et.al. 2014. "Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude Towards Work, and Organizational Commitment". *Enterpreunership and Innovation Management Journal*, 2(2): 135-144.
- Markena, M. M. et.al. 2015. "Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya". *Journal of Human Resource Management*, 3(6): 47-59.
- Muttaqiyathun, A. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya). Tesis. Universitas Ahmad Dahlan.
- Hafanti, O. et.al. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh". *Jurnal Manajemen*, 4(1): 164-173.
- Osibanjo, A.O. et.al. 2014. "Impact of Job Environment on Job Satisfaction & Comimtmment among Nigerian Nurses". *Journal of South African Business Research*.
- Raziq, A. et.al. 2014. Impact Working Environment on Job Satisfaction. *Department of Management Sciences, Balochistan Univesity of Information Technology, Engineering and Management Sciences Quetta, Pakistan: 717-725*.
- Salangka, R. and Dotulong, L. 2015. "The Influence Of Self Efficacy, Self Esteem and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) Suluttenggo Region". *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Salunke, G., 2015. "Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India". *Journal of Research in Management & Technology*, 4(2): 21-31.
- Syaiin, S. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Waqas, A., et.al. 2014. "Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. Macrothink Institute". *International Journal of Learning & Development*, 4(2): 141-161.