

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 19 No 2 (2024): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1083>

Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Self-Efficacy, Work Environment, and Discipline Boost Job Satisfaction in Indonesia

## *Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Meningkatkan Kepuasan Kerja di Indonesia*

**Alif Maulana Rahmatullah, Rahmatullah@gmail.com, (0)**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia*

**Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This study examines how self-efficacy, work environment, and work discipline affect job satisfaction at PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Using a quantitative, descriptive approach, the research sampled 117 employees from a population of 166 through proportional random sampling. Data collection involved observation, interviews, and questionnaires, and analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 22. The results indicate that self-efficacy, work environment, and work discipline each have a positive and significant impact on job satisfaction. These findings suggest that improving these factors can enhance employee satisfaction and potentially boost organizational performance.

### Highlight:

- Self-efficacy positively impacts job satisfaction.
- Better work environments increase job satisfaction.
- Strong work discipline boosts job satisfaction.

**Keyword:** self-efficacy, work environment, work discipline, job satisfaction, quantitative research

Published date: 2024-05-29 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan. Untuk menunjang keberhasilan sebuah perusahaan, kepuasan karyawan merupakan salah satu hal yang penting. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan berpengaruh pada psikologisnya yang dapat menimbulkan sikap negatif dan dapat menimbulkan frustrasi. Tingkat kepuasan seorang karyawan yang tinggi mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehingga memberikan nilai positif pada perusahaan dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan [1].

Kepuasan kerja juga dipengaruhi lingkungan kerja yang mendukung kinerja seorang karyawan [4]. Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja merupakan wahana dalam perusahaan baik lingkungan fisik, sosial, maupun virtual. Pada lingkungan kerja terdapat dua macam lingkungan yaitu lingkungan kerja fisik yang terlihat oleh kasat mata, dan juga lingkungan sosial yang wujudnya dapat berupa hubungan antara karyawan dan komunikasi [5]. Kepuasan karyawan menggambarkan sebuah sikap dan perasaan seorang karyawan apakah merasa senang, nyaman, atau bisa sebaliknya [6]. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan karyawan berperilaku negatif seperti melemahnya semangat kerja, dan menurunnya kedisiplinan. Disiplin yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan, serta dapat menimbulkan semangat kerja dan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas tersebut demi terwujudnya tujuan perusahaan [7].

PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri Alkes (Alat Kesehatan) yang terletak di Kabupaten Pasuruan. Hasil observasi awal pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tergolong rendah. Hal ini berdasarkan observasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang yakin dengan kemampuan yang dimiliki dan kurang percaya diri dalam kemampuannya. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya peran pemimpin dalam apresiasi hasil kerja seorang karyawan. Dalam perusahaan ini juga belum menerapkan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan masih kurang lengkap, sehingga pekerjaan karyawan menjadi terhambat, dan menimbulkan ketidakdisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada perusahaan ini sering terjadi pelanggaran kedisiplinan, yaitu keterlambatan karyawan.

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperjelas variabel serta untuk membandingkan dengan penelitian berikutnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan [3] Universitas Antakusuma Pangkalan Bun dari prodi manajemen dengan judul "Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun". Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Self-efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik analisa yang digunakan yaitu analisa regresi berganda, dengan alat uji hipotesisnya menggunakan uji t dan uji F. Dalam penelitian ini diperoleh variabel Self-efficacy secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kekurangan dari penelitian ini yaitu tidak dijelaskannya menggunakan metode apa yang terdapat dalam pengumpulan data untuk dilakukan pengujian analisa. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh [1]. STIE perdagangan Kota Padang dari prodi manajemen. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Self-efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Self-efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di Kota Padang. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survei. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan kuisioner yang disebarluaskan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,028 > 0,05$ . Variabel employee engagement juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan  $0,001 > 0,05$ .

Self-efficacy (Efikasi Diri) diartikan sebagai keyakinan seseorang untuk mengukur sejauh mana kemampuan dirinya dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi semua tuntutan. Keyakinan ini akan berubah tergantung dari situasi yang dihadapi dan mempengaruhi kinerja karyawan [2]. Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian dalam manusia yang penting untuk aktualisasi potensi. Individu yang memiliki kepercayaan diri selalu bersikap optimis dan yakin atas kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan sesuatu [5]. Menurut [4] ada beberapa faktor yang mempengaruhi Self-efficacy yang meliputi: pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, dan kondisi fisiologis setiap individu. Pengukuran Self-efficacy menurut [5] terdapat tiga aspek yaitu, bisa menerima diri sendiri, berani mengambil resiko, merasa memiliki kompetensi (positive thinking).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Perusahaan harus bisa menyiapkan fasilitas yang bisa memadai untuk menunjang pekerjaan, serta hubungan kerja antara karyawan harus baik sehingga tidak mengganggu dalam proses bekerja [8]. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Mariyanti et al, 2019). Jenis-jenis lingkungan kerja menurut [4] terdapat 3 jenis yaitu, lingkungan fisik, lingkungan sosial/non fisik, lingkungan visual.

Disiplin kerja merupakan alat komunikasi yang digunakan oleh pimpinan kepada karyawan agar bersedia mentaati aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma pada perusahaan yang mana dilakukan dengan senang hati dalam menjalankan semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya [9]. Menurut [10] disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang sanggup menjalankan dan menerima sanksi jika melanggar. Tujuan disiplin kerja adalah untuk mencegah kerusakan pada mesin, peralatan yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian dalam bekerja. Disiplin kerja digunakan untuk mengatasi kesalahan, keteledoran, dan keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan [10]. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan yaitu terpeliharanya tata tertib dan pelaksanaan tugas menjadi lancar, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan akan menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dalam bekerja lebih semangat untuk menjalankan tugas atau wewenang yang telah diberikan [10]. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo pada [11], yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Terdapat dua jenis disiplin kerja menurut [12] yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Pengukuran disiplin kerja menurut [11] yaitu, taat pada aturan waktu, taat pada aturan perusahaan, dan taat dalam aturan perilaku dalam Perusahaan.

Kepuasan kerja menurut [11] merupakan suatu reaksi emosional yang sangat kompleks. Reaksi emosional dapat berasal dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan perasaan senang, dan puas maupun tidak puas. Apabila seorang karyawan merasa senang terhadap apa yang dikerjakan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut [11] yaitu, faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut [11] yaitu, dampak terhadap produktivitas, dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja, serta dampak terhadap kesehatan. Pengukuran kepuasan kerja menurut [13] yaitu, pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung.

Hubungan antara Self-efficacy dengan kepuasan kerja, dalam [1] menyatakan bahwa seorang individu yang mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain diluar kewajiban mereka. Hubungan antara Self-efficacy dan kepuasan kerja menunjukkan sebuah kepercayaan seseorang tentang kemampuannya, bahwa ia akan bisa dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut [4], jika semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin besar potensi rasa puas yang akan dimiliki oleh seorang karyawan. Dan semakin yakin seseorang terhadap yang mereka kerjakan, maka usaha yang dilakukan karyawan juga akan semakin besar dan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dikerjakan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja menurut [14], lingkungan kerja pada sebuah organisasi bertujuan agar terjaganya dengan baik kenyamanan dalam bekerja upaya untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis. Dalam penelitiannya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [15] menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri. Berdasarkan penelitian [16], lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan menjadi merasa nyaman bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan menghasilkan hasil yang baik dan mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Menurut [4], lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, ketika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hubungan disiplin kerja dengan kepuasan kerja menurut [9], disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawan. Menurut [17] dalam penelitiannya, disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat atas kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tentang keterkaitan self-efficacy, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka dapat dikemukakan empat hipotesis dan kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini, antara lain:

- 1.H1 : Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 2.H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 3.H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 4.H4 : Self-efficacy , lingkungan kerja , disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berikut adalah kerangka konseptual untuk penelitian ini :



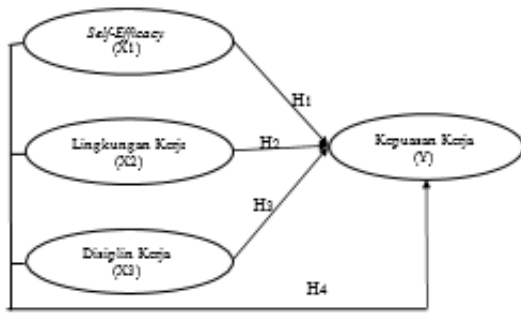


Figure 1. Kerangka Konseptual

## Metode

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Berikut rumus slovin untuk penentuan sampel dengan taraf kesalahan 5% :

$n =$

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Batas toleransi kesalahan (5% = 0,05 )

Dengan menggunakan rumus slovin dapat dihitung ukuran sampel sebagai berikut :

$n =$

$n =$

$n =$

$n = 177,3$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel yang mana menggunakan rumus slovin, maka didapatkan ukuran sampel yang diambil sejumlah 117 responden. Sampel yang diambil berdasarkan teknik proporsional random sampling. Jumlah sampel setiap divisi didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$N = x n$

Keterangan :

$N$  : jumlah sampel tiap divisi.

$n$  : jumlah populasi tiap divisi.

$S$  : jumlah total populasi di semua divisi.

Hasil yang didapatkan dari masing-masing proporsional random sampling adalah sebagai berikut:

Divisi	Populasi	Sampel
Staff	25	18
Surgical	99	70
Antiseptik	16	11
Poligyp dan Orthopaedic	14	10
Warehouse	12	8
JUMLAH	166	117

**Table 1. Hasil Data Sampel Karyawan PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t dan uji f, uji R dan uji R2. Dengan rincian pernyataan untuk variable *Self-efficacy* (X1) berjumlah 6 butir, variabel lingkungan kerja (X2) berjumlah 6 butir, variabel disiplin kerja (X3) berjumlah 6 butir, dan variabel kepuasan kerja (Y) sejumlah 6 butir.

## Hasil dan Pembahasan

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
	X1.1	0,542	0,182	0,000	Valid
	X1.2	0,564	0,182	0,000	Valid
Self- efficacy	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
	X2.1	0,612	0,182	0,000	Valid
	X2.2	0,636	0,182	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	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
	X3.1	0,817	0,182	0,000	Valid
	X3.2	0,805	0,182	0,000	Valid
Disiplin Kerja	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
	Y1	0,594	0,182	0,000	Valid
	Y2	0,662	0,182	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	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

**Table 2. Hasil Uji Validitas**

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	33	28,2%
	Perempuan	84	71,8%
	Total	117	100%
	19 - 29 Tahun	60	51,3%
	30 - 39 Tahun	42	35,9%
2	>40 Tahun	15	12,8%
	Total	117	100%
	SD	4	3,4%
3	SMP/MTs	11	9,4%
	SMA/SMK/MAN	96	82,1%
	S1	6	5,1%
	Total	117	100%
	0 - 8 Tahun	91	77,8%

	9 - 16 Tahun	24	20,5%
4			
	17 - 24 Tahun	2	1,7%
	Total	117	100%
	Karyawan Tetap	19	16,2%
	Karyawan Lepas	45	38,5%
5			
	Karyawan Borongan	53	45,3%
	Total	117	100%

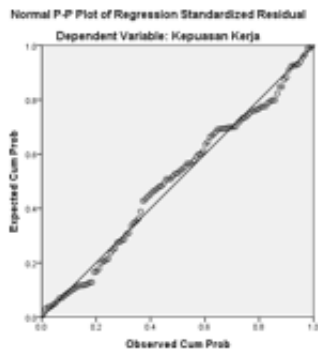
**Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Jenis Usia, Pendidikan, Lama Pekerjaan, dan Status Pekerjaan**

Berdasarkan pengujian Uji Validitas pada Tabel 3 dapat ditunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan memiliki hasil *corrected-total correlation* (r-hitung) > r-tabel pada taraf signifikan 5%. Oleh karena itu nilai r-tabel = 0,182, yang dapat dibuktikan seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

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

**Table 4. Hasil Uji Reabilitas**

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel (X1) 0,676 > 0,5, variabel (X2) 0,680 > 0,5, variabel (X3) 79 0,816 > 0,5, dan variabel (Y) 0,620 > 0,5. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.



**Figure 2. Normal Probability Plot**

Berdasarkan Gambar 2 hasil dari scatter-plot sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Dimana hal tersebut dapat disimpulkan jika data tersebut berdistribusi normal.

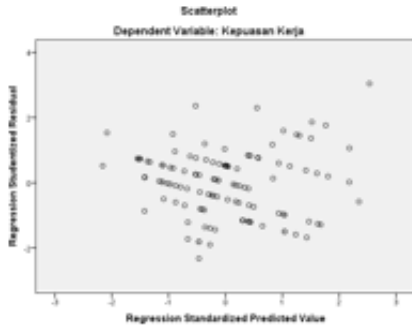


Figure 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dari uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik residual berbentuk acak dan merata dalam grafik / tidak membentuk pola tertentu, sehingga model dapat digunakan.

Model		
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Self-efficacy	.973	1.028
Lingkungan Kerja	.748	1.338
Disiplin Kerja	.744	1.344

Table 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas Tabel 5 nilai tolerance > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10, sehingga pada model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model							
	B	Std. Error	Beta		t	Sig.	
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	
	Disiplin kerja	.142	.071	.198	2.004	.047	

Table 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = 10,282 + 0,178 + 0,200 + 0,142 + 2,510$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta pada diatas dapat dilihat sebesar 10,282, angka tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel X1 (*Self-efficacy*), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Disiplin Kerja) konstan/tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 10,282.

*Selfefficacy*(X1), variabel ini memiliki nilai sebesar 0,178. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa variabel *Self-efficacy* (X1) mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,178, setiap peningkatan variabel *Self-efficacy* sebesar satu satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,178 dengan asumsi variabel yang lainnya tetap (konstan).

Lingkungan Kerja (X2), variabel ini memiliki nilai sebesar 0,200. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,200, yang artinya setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,200 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan).

Disiplin Kerja (X3), variabel ini memiliki nilai sebesar 0,142. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,142, setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,142 dengan asumsi variabel yang lain tetap (konstan).

No	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.799	3	32.266	8.210	.000b
	Residual	444.124	113	3.930		
	Total	540.923	116			

**Table 7. Hasil Uji Simultan**

Dari hasil pengujian simultan pada Tabel 7 didapatkan nilai f-hitung sebesar 8.210 sedangkan untuk f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar k=3 dan df2 = n-k-1 ( 117 - 3 - 1 = 113 ) mendapatkan nilai f- tabel sebesar 2,68 dan pada tabel diatas menunjukkan nilai sig 0,000 yang mana sig < 0,05, maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan H0 ditolak dan Ha diterima.

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

**Table 8. Hasil Uji R**

Berdasarkan Tabel 8, dapat disimpulkan sifat korelasi (R) yang ditunjukkan pada tabel sebesar 0,423. Hal ini dapat membuktikan bahwa antara variabel bebas yaitu *Self-efficacy*, lingkungan kerja, disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja cukup kuat karena berada pada interval korelasi antara 0,40 - 0,599. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan jika nilai koefisien determinasi (R square) yaitu sebesar 0,179. Hal ini dinyatakan 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.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel *Self efficacy* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta berbagai pengujian, maka pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Semakin tinggi tingkat *Self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi juga untuk tingkat kepuasan seseorang. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh [4] yang mana *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu mereka akan merasakan kepuasan dalam hasil pekerjaan yang mereka kerjakan. Seseorang yang percaya dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Hal ini sejalan dengan penelitian dengan judul "Pengaruh *Self- efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang (2020)" [1], dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perbankan Di Padang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta berbagai pengujian, maka pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Jika lingkungan kerja pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika semakin baik, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan. Kondisi pada lingkungan kerja yang dimaksud adalah tidak hanya pada kenyamanan fisik yang dapat dinikmati secara langsung, namun juga lingkungan non-fisik yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang" dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta berbagai pengujian, maka pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Dapat disimpulkan jika disiplin kerja pada setiap karyawan sangat penting. Dengan tingginya tingkat kedisiplinan maka pencapaian pada tujuan perusahaan akan bisa segera tercapai. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Hal ini sejalan dengan

penelitian [9] yang memiliki judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo Medan” dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta berbagai pengujian, maka dapat diperoleh hasil yang mana variabel *self efficacy*, lingkungan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Nilai signifikan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada *Self efficacy*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Pada penelitian [1] membuktikan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui retensi karyawan pada Perbankan Di Padang. Yang menjelaskan jika seseorang yang percaya dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa tidak yakin dengan yang dikerjakannya cenderung untuk mengalami kegagalan. Lingkungan kerja akan meningkatkan sebuah kepuasan kerja karyawan dipengaruhi dengan adanya keadaan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman dan aman maka kepuasan karyawan akan naik. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [9] yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan menyatakan jika disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah dalam kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan menciptakan rasa puas pada karyawan

## Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Sebab semakin tinggi tingkat *Self-efficacy* seorang karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan seorang karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diberikan, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja seorang karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika. Sebab disiplin kerja yang baik akan mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang mana akan bisa mendorong gairah dalam kerja, dan semangat kerja yang menimbulkan kepuasan pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *self-efficacy*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinaraya Nugraha Ahmadaris Medika.

## References

1. A. R. Ansori, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Meritjan Kediri,” vol. 2, no. 1, pp. 246-257, 2020.
2. A. Ayub, J. Tangngisalu, and E. Albar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dengan Mediasi Komunikasi Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar,” Niagawan, vol. 9, no. 2, p. 86, 2020, doi: 10.24114/niaga.v9i2.19033.
3. M. Busro, Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st ed. Jakarta: Expert, 2017.
4. M. Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
5. M. E. Azhar, D. U. Nurdin, and Y. Siswandi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” Jurnal Humaniora, vol. 4, 2020.
6. V. Firdaus, “Performance of Permanent Employees and Contract Employees in The Furniture Industry,” Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, 2021.
7. I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed. Semarang: UNDIP, 2018.
8. T. H. Handoko, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2014.
9. M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Revised ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
10. J. Indriyani, A. Kusniawati, and M. Kader, “Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai RSUD Ciamis),” Business Management and Entrepreneurship Journal, vol. 2, no. 4, pp. 53-62, 2020.
11. A. Irma and M. Yusuf, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, vol. 12, no. 2, pp. 253-258, 2020.
12. H. Jayusman, Arifin, and E. Hermanto, “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun,” Magenta, vol. 7, no. 2, pp. 61-68, 2019.
13. J. Kartika, K. Cahyadi, and D. Widjaja, “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya,” Publication.Petra.Ac.Id, 2018.

14. E. Mariyanti and H. R. Saputri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, vol. 21, no. 2, pp. 133-142, 2019.
15. A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (MSDM)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2016.
16. E. A. Pratiwi, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo," 2018.
17. R. M. Simartama, "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung)," *Jenius*, vol. 5, no. 1, pp. 63-78, 2021.
18. L. N. Sitingjak, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 60, no. 2, pp. 162-168, 2018.
19. Sugiyono, *Metode Bisnis*. Bandung: Aldabeta, 2013.
20. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&O*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
21. T. A. Suhery, R. Thesa, and S. Sutyem, "Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang," *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, no. 9, pp. 1689-1699, 2020.
22. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11th ed. Surabaya: Kencana, 2020.
23. Suwito, "Antiseden Individual-Kelompok dan Konsekuensi Efikasi Diri: Analisis Lintas Level," *Disertasi*, Yogyakarta, 2017.
24. M. Wibowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 16, no. 1, p. 84891, 2014.
25. T. Yuliantini and R. Santoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat," *Jurnal Manajemen Oikonomia*, vol. 16, no. 1, pp. 1-11, 2020.