

PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

YUNITA CAROLINE SUTANTI
NURTI WIDAYATI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
yunitacaroline20@gmail.com, nwi@stietrisakti.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of self efficacy, work motivation, and work environment on the job satisfaction of employees of PT Interdesign Cipta Optima. This research was conducted at PT Interdesign Cipta Optima. The sample in this study used a purposive sampling technique, which amounted to 130 respondents. Collecting data using observation methods and questionnaires. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that self efficacy and work motivation had no effect on job satisfaction. While work environment has an effect on job satisfaction.*

Keywords: *Self efficacy, work motivation, work environment, and job satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign Cipta Optima*. Penelitian ini dilakukan di PT *Interdesign Cipta Optima*. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu berjumlah 130 responden. Pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari peran human capital yang membantu mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik, pencapaian tujuan organisasi akan terhambat (Waspodan dan minadaniati, 2012). Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, diharapkan dapat membantu dalam merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan memantau sumber daya manusia yang sesuai

untuk perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja memegang peranan penting bagi suatu organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria penentu keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Faktor yang sangat penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan dalam perusahaan adalah efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Permasalahan yang terjadi di PT *Interdesign Cipta Optima* adalah tingginya

tingkat absensi atau kehadiran karyawan. yang dapat dilihat dari rata-rata persentase tingkat absensi karyawan. Absensi yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidaknya karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi menimbulkan kepuasan kerja semakin rendah, sebaliknya jika absensi semakin rendah maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Tabel 1 Rata-rata Absensi Karyawan

Bulan	Rata-rata Tingkat Absensi
Januari	5,34%
Februari	4,5%
Maret	4,6%
April	5,2%
Mei	10,15%
Juni	3,5%
Juli	2,54%
Agustus	4,03%
September	2,63%
Oktober	1,84%
November	2,8%
Desember	3,23%
Rata-rata	4,2%

Sumber: PT Interdesign Cipta Optima 2021

Berdasarkan tabel 1 rata-rata tingkat absensi PT *Interdesign Cipta Optima* sebesar 4,2%. Menurut Ardana dkk. (2012, 52) jika rata-rata tingkat absensi karyawan 2-3% per bulan masih dianggap baik. Sebaliknya, jika rata-rata tingkat absensi karyawan lebih dari 3% per bulan, maka dianggap tidak baik atau menunjukkan adanya permasalahan di dalam perusahaan, yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign Cipta Optima*.

Faktor lain yang mendukung kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dari wawancara singkat yang dilakukan oleh *Manager Human Resource Development (HRD)* PT *Interdesign Cipta Optima*, tingkat motivasi kerja karyawan rendah dikarenakan beberapa karyawan merasa beban kerja yang dijalankan

terkadang tidak sesuai dengan *jobdesk*-nya yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan.

Selain efikasi diri dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Dari wawancara singkat yang dilakukan kepada *Manager Human Resource Development (HRD)* PT *Interdesign Cipta Optima* masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu keamanan lingkungan perusahaan yang dimana perusahaan tidak adanya satpam yang menjaga dan lokasi perusahaan berada di jalan raya yang sepi. Selain itu terdapat beberapa keluhan karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dimana pencahayaan di ruang kerja seperti divisi *project* dan divisi *accounting finance* ruangan agak gelap yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. dan kurangnya koordinasi antar karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat gap atau kesenjangan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agus Santoso dan I.G.A Manuati Dewi (2019) dengan variabel yang sama yaitu efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan objek penelitian yang berbeda.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Santoso dan I.G.A Manuati Dewi (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kencana & Santosa (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan, maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Santoso dan I.G.A Manuati Dewi (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Nugraha *et al.* (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak didukung oleh hasil penelitian Faysica *et al.* (2016) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus Santoso dan I.G.A Manuati Dewi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Utama dan Surya (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak didukung oleh hasil penelitian Wongkar *et al.* (2018) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Efikasi Diri

Menurut Daft (2016, 472) efikasi diri merupakan keyakinan kuat yang dimiliki oleh individu bahwa ia dapat menyelesaikan tugas atau hasil tertentu dengan sukses.

Menurut Luthans (2014, 338) efikasi diri merupakan keyakinan diri mengenai kemampuan seseorang untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melakukan tugas tertentu.

Menurut Badeni (2014, 120) efikasi diri merupakan keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi.

Ha1: Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

Motivasi Kerja

Menurut Daft (2016, 52) motivasi kerja merupakan kekuatan baik di dalam atau di luar

seseorang yang membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tindakan tertentu.

Menurut Widodo (2016, 332) motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2014, 207) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

Ha2: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012, 121) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2013, 97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut John dan Soma (2011) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri sendiri dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Ha3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

Kepuasan Kerja

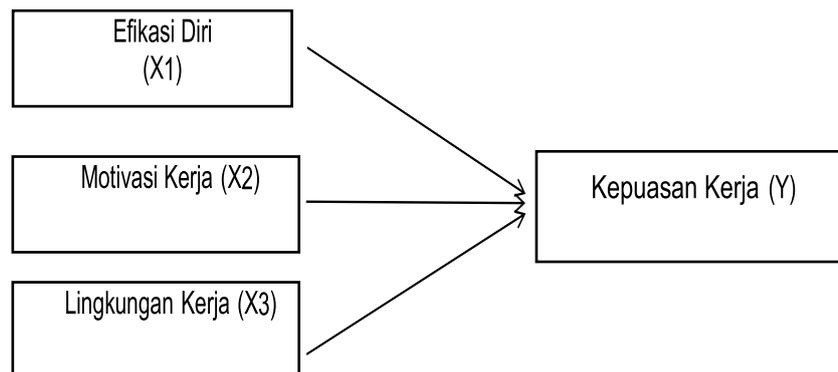
Menurut Robbins dan Judge (2017, 116) kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Jika seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya jika seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah maka akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017, 202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Rivai (2015, 73) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.



Gambar 1 Model Penelitian

HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

H3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Menurut Sugiyono (2019, 17) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, dimana dalam populasi dan sampel akan digunakan penelitian sebagai uji statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berfungsi untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data atau memberikan gambaran atas data yang telah dikumpul sebagaimana adanya, Sugiyono (2019, 206). Sedangkan penelitian kausal menurut Sugiyono (2019, 66) adalah hubungan

sebab akibat, yang dimana variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen atau dengan kata lain variabel satu akan mengakibatkan variabel lainnya berubah. Karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima merupakan objek penelitian yang akan digunakan. Menurut Sekaran dan Bougie (2016, 236) populasi adalah sekelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki dan dibuat kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan di PT *Interdesign* Cipta Optima.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Sugiyono (2019, 142) menyatakan

bahwa teknik ini tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019, 133) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pertimbangan tertentu untuk pengambilan sampel, yaitu karyawan tetap dengan level jabatan staf, dan karyawan tetap dengan masa kerja 1 (satu) tahun ke atas di PT *Interdesign Cipta Optima* yang berjumlah 130 karyawan dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Lingkungan Kerja (X₃) merupakan sesuatu sarana prasarana ataupun fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi

Kepuasan Kerja (Y) merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya di dalam perusahaan, yang dapat

Definisi Operasional Variabel

Efikasi diri (X₁) merupakan keyakinan individu mengenai seberapa baik individu dapat mengerjakan tugasnya, dan dapat diukur melalui *generality*, *magnitude*, dan *strength*.

Motivasi Kerja (X₂) merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai suatu tujuan, hal ini dapat diukur melalui dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab.

dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, dapat diukur melalui suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

diukur melalui pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), bayaran (*pay*), kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*promotion opportunities*), dan hubungan kerja (*work relation*).

Tabel 2 Variabel Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Efikasi Diri (X ₁)	1. <i>Generality</i> 2. <i>Magnitude</i> 3. <i>Strength</i> (sumber: Rohmawati 2014)	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab (sumber: Syahyuti 2010)	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (sumber: Syahyuti 2010)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>) 2. Bayaran (<i>pay</i>)	Likert

3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*promotion opportunities*)
4. Hubungan Kerja (*work relation*)

Sumber: *Cekmecelioglu, Gonsel & Ulutas 2012*

HASIL PENELITIAN

Berikut ini adalah karakteristik responden yang diperoleh dari sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 130 responden.

Kuesioner ini menjadi sumber data dalam penelitian. Statistik deskriptif responden meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan dan divisi.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Pria	101	77,7	77,7	77,7
	Wanita	29	22,3	22,3	100
	Total	130	100	100	

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	21 – 30 Tahun	24	18,5	18,5	18,5
	31 – 40 Tahun	61	46,9	46,9	65,4
	41 – 50 Tahun	44	33,8	33,8	99,2
	51 – 60 Tahun	1	0,8	0,8	100
	Total	130	100	100	

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	1 – 10 Tahun	92	70,8	70,8	70,8
	11 - 20 Tahun	37	28,5	28,5	99,2
	21 – 30 Tahun	1	0,8	0,8	100
	Total	130	100	100	

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Diploma	32	24,6	24,6	24,6
	Sarjana (S1)	32	24,6	24,6	49,2
	SLTA/sederajat	66	50,8	50,8	100
	Total	130	100	100	

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<i>Valid</i>	<i>Engineering Project</i>	34	26,2	26,2	26,2
	<i>Finance dan Accounting</i>	58	44,6	44,6	70,8
	<i>Project</i>	20	15,4	15,4	86,2
	<i>Sales dan Marketing</i>	18	13,8	13,8	100
	Total	130	100	100	

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 130 responden karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima mayoritas adalah laki-laki.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dari 130 responden karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima mayoritas berusia 31-40 tahun.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 130 responden karyawan PT

Interdesign Cipta Optima mayoritas memiliki masa kerja 1 – 10 tahun.

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 130 responden karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima mayoritas Pendidikan terakhir yaitu SLTA/sederajat.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa dari 130 responden karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima mayoritas berada di divisi *finance* dan *accounting*.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pertanyaan			
Efikasi Diri (X1)	ED1	0,445	0,1723	Valid
	ED2	0,557	0,1723	Valid
	ED3	0,214	0,1723	Valid
	ED4	0,453	0,1723	Valid
	ED5	0,483	0,1723	Valid
	ED6	0,278	0,1723	Valid
	ED7	0,404	0,1723	Valid
	ED8	0,436	0,1723	Valid
	ED9	0,494	0,1723	Valid
	ED10	0,423	0,1723	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,343	0,1723	Valid
	MK2	0,392	0,1723	Valid
	MK3	0,255	0,1723	Valid
	MK4	0,483	0,1723	Valid
	MK5	0,574	0,1723	Valid
	MK6	0,649	0,1723	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,262	0,1723	Valid
	LK2	0,455	0,1723	Valid
	LK3	0,575	0,1723	Valid
	LK4	0,592	0,1723	Valid
	LK5	0,639	0,1723	Valid
	LK6	0,452	0,1723	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,351	0,1723	Valid

(Y)	KK2	0,407	0,1723	Valid
	KK3	0,652	0,1723	Valid
	KK4	0,536	0,1723	Valid
	KK5	0,349	0,1723	Valid

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja memiliki

r hitung positif dan r hitung > r tabel sehingga seutuh butir pertanyaan kuesioner ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach Alpha	Batas = 0,60	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	10	0,754	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0,690	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	6	0,750	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,696	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (efikasi diri, motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel dependen (kepuasan kerja) memiliki nilai

Cronbach Alpha > 0,60, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten.

Tabel 10 Hasil Uji R dan Adj R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,674	0,454	0,441	2,284

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai R (*coefficient correlation*) sebesar 0,674. Karena 0,674 berada pada interval 0,60 – 0,799 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen efikasi diri (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Nilai *adjusted R square*

sebesar 0,441. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen efikasi diri (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebesar 44,1%. Sebesar 55,9% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 11 Koefisien Regresi

	B	t	Sig.
(constant)	-4,027	-1,584	0,116
Efikasi Diri (X1)	0,040	0,988	0,325
Motivasi Kerja (X2)	0,061	0,814	0,417
Lingkungan Kerja (X3)	0,728	9,652	0,000

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama variabel efikasi diri (X1) dimana nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($0,988 < 1,97867$) dan nilai signifikan dengan $alpha$, yaitu $0,325 > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

Hasil pengujian hipotesis kedua variabel motivasi kerja (X2) dimana nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($0,814 < 1,97867$) dan nilai signifikan dengan $alpha$, yaitu $0,417 > 0,05$, artinya tidak

terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

Hasil perhitungan hipotesis ketiga variabel lingkungan kerja (X3) dimana nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($9,652 > 1,97867$) dan nilai signifikan dengan $alpha$, yaitu $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima.

PENUTUP

Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya 3 (tiga) variabel independen (efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) untuk mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja).
2. Terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan metode non grafik (Uji *Glejser* dan Uji *Park*) pada variabel lingkungan kerja.
3. Terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima. Diharapkan perusahaan perlu meningkatkan efikasi diri dengan memberikan pelatihan mengenai permasalahan yang akan dihadapi dalam bekerja dan

memberikan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut sehingga efikasi diri karyawan menjadi berkembang dan lebih baik.

- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima. Diharapkan perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja agar karyawan dapat semangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan tepat waktu.
 - c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT *Interdesign* Cipta Optima. Oleh karena itu, PT *Interdesign* Cipta Optima perlu meningkatkan lingkungan kerja yang baik agar karyawan puas dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan fasilitas karyawan di perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - a. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya melakukan penambahan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa dapat memperluas ruang lingkup penelitian.

REFERENCES:

- Annakis, John, Antonio Lobo, and Soma Pillay. 2011. "Exploring Monitoring, Work Environment and Flexibility as Predictors of Job Satisfaction Within Australian Call Centers." *International Journal of Business and Management*.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, and I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. 1st. Yogyakarta.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Cekmecelioglu, H. G., Günsel A., and Ulutas T. 2012. "Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees." *Procedia-Social and Behavioral Sciences Journal* 58, 363-369.
- Daft, Richard L. 2016. *Management Twelfth Edition*. United States of America : Cengage Learning.
- Faysica Magdalena, Prof. Bernhard Tewal, and Mac Donald Walangitan. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara)." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 04.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kencana, Dewa Ayu Dwi Putri, and I Made Sentosa. 2020. "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 6 No. 2.
- Luthans. 2014. *Organizational Behavior*. Singapore: Mcgraw Hill Book Co.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Kadek Yushanta, I Wayan Sujana, and Ni Nyoman Novarini. 2021. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pie Susu Chandra." *E- Jurnal Unmas Values*, Vol. 2, No. 3.
- Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rohmawati, E. 2014. *Analisis Pengaruh Iklim Etika Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Keinginan Berpindah Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi*. Universitas Gajah Mada.

- Santoso, Agus and I.G.A Manuati Dewi. 2019. "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sukanda Djaya Denpasar." *E-Jurnal Manajemen, Vol.8, No.11*.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. Wiley.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta.
- Utama, Ida Bagus Budi, and Ida Bagus Ketut Surya. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Role Stress, dan Kompensasi Finansial pada Kepuasan Kerja di Hotel Dekuta Bali." *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12*.
- Waspodo, A. A., and Minadaniati, L. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Journal Unj 3(1)* 1-16.
- Widodo. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wongkar, Octo Bayu Putra, Jantje L. Sepang, and Sjendry S.R. Loindong. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo." *Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 4*.

