

**PENGARUH SELF EFFICACY, SELF ESTEEM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
WILAYAH SULUTTENGGO**

*THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, SELF-ESTEEM AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB
SATISFACTION AT PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION*

Oleh :

**Rian Salangka¹
Lucky Dotulong²**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ¹riansalangka@gmail.com
²luckydotulong@gmail.com

Abstrak:Perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan pengembangan karyawan dan kepuasan kerja mereka sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja para karyawan. Populasi penelitian merupakan karyawan PT. PLN, dan sampel sebanyak 63 karyawan. Jenis penelitian asosiatif dengan teknik analisa data menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *Self efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan, secara parsial *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pimpinan PT. PLN sebaiknya membuat suasana kerja kondusif sehingga karyawan akan merasa betah bekerja dan akan membuat kinerja para karyawan meningkat.

Kata kunci: *self efficacy, self esteem, lingkungan kerja, kepuasan kerja*

Abstrak:*Company desperately needs competent and qualified human resources so the company must optimize the development and satisfaction of their work so that the employees performance can be maximized. This shows that human resources directly affect the company's success in achieving their goal. The purpose of this research is to determine whether Self Efficacy, Self Esteem and Work Environment influence employee Job Satisfaction. Population are the employees of PT. PLN, with 63 respondents as samples. Type research is associative with data analysis techniques using Multiple Regression. The results shows that simultaneously Self Efficacy, Self esteem and Work Environment influence employee Job Satisfaction. Also partially, Self Efficacy, Self Esteem and Work Environment have positive and significant influence on Job Satisfaction. The management of PT. PLN should create a more conducive working environment so that employees will feel comfortable working which will increase their performance.*

Keywords: *self efficacy, self esteem, work environment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja. *Self efficacy* dan *self esteem* yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Begitu pula dengan *self efficacy* dan *self esteem* perusahaan yang membuat karyawan merasa dirinya sangat dibutuhkan dan dihargai di perusahaan akan membuat karyawan tersebut merasa puas karena adanya timbal-balik dari perusahaan atas kinerja yang mereka lakukan terhadap perusahaan tersebut. Timbal-balik dari perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan *reward* kepada karyawan tersebut.

PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo merupakan perusahaan yang sudah lama ada PT PLN (Persero) bergerak dalam bidang jasa penyediaan listrik untuk industri maupun rumah tangga. Sumberdaya manusia (SDM), merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. *Self efficacy* dan *self esteem* pada karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo perlu diperhatikan karena keyakinan diri dan harga diri karyawan sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaan itu dapat selesai dengan efektif. Perusahaan juga perlu memberikan *reward* pada karyawan yang berkerja sesuai dengan target yang diberikan sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa puas atas pekerjaannya. Lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo perlu diperhatikan karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah bekerja dan merasa puas bekerja di perusahaan ini.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. *Self Efficacy*, *self Esteem*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo
2. *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo
3. *Self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo
4. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Hasibuan (2006:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Self Efficacy

Kreitner dan Kinicki (2005:79) menyatakan *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri

(Alwisol, 2009:287). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Self Esteem

Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Slavin E Robert (1994:91) menyatakan *self esteem* adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dia merasa di hargai dalam perusahaan.

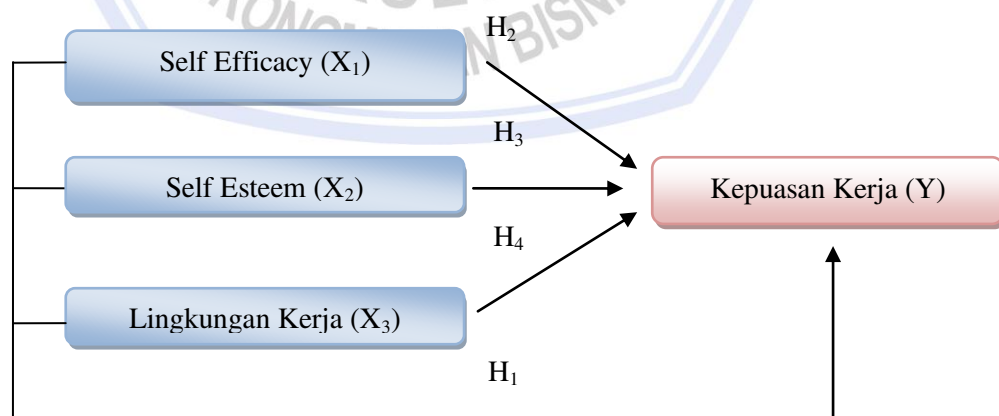
Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2009:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2005:109) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar para pekerja yang bersifat fisik dan nonfisik yang akan berpengaruh pada hasil kerja.

Penelitian Terdahulu

Kilapong (2013) dalam penelitian berjudul : Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprima, Manado. Subagyo(2014) dalam penelitian berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. Hasil dari penelitian ini memberikan bukti bahwa self-efficacy memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi dan kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Plangiten (2013) dalam penelitian berjudul : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Manado.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_1 : *Self Efficacy* (X_1), *Self Esteem* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) diduga secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- H_2 : *Self Efficacy* (X_1) diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- H_3 : *Self Esteem* (X_2) diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- H_4 : Lingkungan Kerja (X_3) diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:55). Tempat penelitian pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Jalan Bethesda No.32 Manado. Waktu penelitian selama 6 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Sampel yang di olah sebanyak 63 karyawan yang di dapat dari rumus slovin.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah:

1. Observasi
2. Survey
3. Kuesioner

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2012:168). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisoner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2007:137). Instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan realibilitas $>$ 0,05 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- a. Uji Multikolinieritas
- b. Uji Heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh *self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja* terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Pengujian Hipotesis Anova (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Uji F ini juga sering disebut sebagai uji simultan. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji makna koefisien secara sendiri-sendiri atau parsial. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan sebaliknya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Self Efficacy (X_1)	X _{1.1}	0.373	0.248	Valid
	X _{1.2}	0.556	0.248	Valid
	X _{1.3}	0.362	0.248	Valid
	X _{1.4}	0.326	0.248	Valid
	X _{1.5}	0.443	0.248	Valid
	X _{1.6}	0.635	0.248	Valid
	X _{1.7}	0.310	0.248	Valid
	X _{1.8}	0.345	0.248	Valid
	X _{1.9}	0.595	0.248	Valid
	X _{1.10}	0.542	0.248	Valid
Self Esteem (X_2)	X _{2.1}	0.683	0.248	Valid
	X _{2.2}	0.717	0.248	Valid
	X _{2.3}	0.665	0.248	Valid
	X _{2.4}	0.529	0.248	Valid
	X _{2.5}	0.585	0.248	Valid
	X _{2.6}	0.628	0.248	Valid
	X _{2.7}	0.346	0.248	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X _{3.1}	0.789	0.248	Valid
	X _{3.2}	0.759	0.248	Valid
	X _{3.3}	0.832	0.248	Valid
	X _{3.4}	0.615	0.248	Valid
	X _{3.5}	0.607	0.248	Valid
	X _{3.6}	0.778	0.248	Valid
	X _{3.7}	0.637	0.248	Valid
	X _{3.8}	0.671	0.248	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (lanjutan)

Variabel	Pernyataan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.481	0.248	Valid
	Y.2	0.529	0.248	Valid
	Y.3	0.681	0.248	Valid
	Y.4	0.543	0.248	Valid
	Y.5	0.679	0.248	Valid
	Y.6	0.492	0.248	Valid
	Y.7	0.671	0.248	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2015

Tabel 1 menunjukkan ketiga variabel yaitu *self efficacy* (X_1), *self esteem* (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung yang lebih besar dibandingkan dengan rtabel yaitu 0,248 (Priyatno, 2011:59).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Self Efficacy (X_1)	0.554	0,5	Reliabel
Self Esteem (X_2)	0.698	0,5	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0.861	0,5	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.669	0,5	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.554, 0.698, 0.861 dan 0.669 (nilai reliabilitas instrumen $> 0,5$), artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dinyatakan reliabel (Suliyanto, 2005:51). Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Covariance
Self Efficacy (X_1)	0.008
Self Esteem (X_2)	0.010
Lingkungan Kerja (X_3)	0.005

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Tabel 3 menunjukan bahwa covariance kedua variabel bebas (*Self Efficacy*, *Self Esteem*, *Lingkungan Kerja*) $\neq 0$ dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolineritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF
Self Efficacy (X_1)	.949	1.054
Self Esteem (X_2)	.892	1.121
Lingkungan Kerja (X_3)	.852	1.174

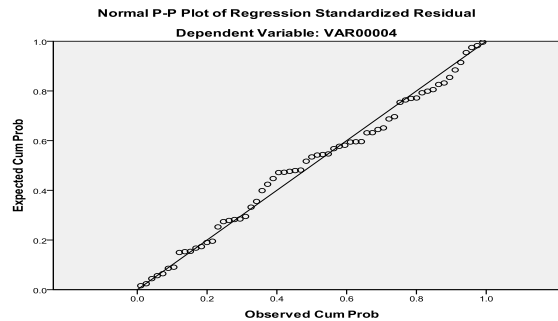
Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah:

1. Variabel *self efficacy* VIF 1.054
2. Variabel *self esteem* VIF 1.121
3. Variabel Lingkungan Kerja VIF 1.174

Kedua variable bebas memiliki VIF < 2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. *Normal P-P of Regression Standardized Residual*
Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linear, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	21.948	4.851		4.524	.000	
X ₁	.268	.090	.355	2.971	.004	Signifikan
X ₂	.226	.101	.050	2.408	.005	Signifikan
X ₃	.139	.072	.192	1.926	.032	Signifikan

R (Multiple R)	= 0,448 ^a
R Square	= 0,201
R Square (Adjusted)	= 0,160
F hitung	= 4.935
F tabel	= 3.1531
t tabel	= 1.6711
α	= 0.05

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Hasil pada tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y_{(\text{Kepuasan Kerja})} = 21.948 + 0.268 X_{(\text{Self Efficacy})} + 0.226 X_{(\text{Self Esteem})} + 0.139 X_{(\text{Lingkungan Kerja})}$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. nilai konstanta sebesar 21.948 artinya jika variabel independen yang terdiri dari *self efficacy* X_1 , *self esteem* X_2 , dan lingkungan kerja $X_3 = 0$ maka, kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 21.948 satuan.
2. koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0.268 artinya jika *self efficacy* meningkat 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.268;
3. koefisien regresi *self esteem* sebesar 0.226 artinya, jika *self esteem* meningkat 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.226;
4. koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.139 artinya, jika lingkungan kerja meningkat 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.139.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,448 menunjukkan bahwa pengaruh positif *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenngo sebesar 44,8%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Hasil koefisien determinasi atau R square (r^2) adalah 0,201 artinya 20% kepuasan kerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenngo, dijelaskan oleh variabel-variabel bebas *self efficacy* (X_1), *self esteem* (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sementara sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang di luar model ini.

Uji Simultan Uji F

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.393	3	24.131	4.935	.004 ^a
	Residual	288.496	59	4.890		
	Total	360.889	62			

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Hasil pada tabel 6 pada kolom Sig, memperlihatkan bahwa Sig = 0.004. Artinya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sangat signifikan karena lebih kecil dari taraf signikan 0,05. Cara lain untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Tabel 6 didapat nilai $F_{hitung} = 4.935 > F_{tabel} 3.153$ artinya secara simultan variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Parsial T

Tabel 7. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.948	4.851		4.524	.000
	Self Efficacy	.268	.090	.355	2.971	.004
	Self Esteem	.226	.101	.050	2.408	.005
	Lingkungan Kerja	.139	.072	.192	1.926	.032

Sumber: Hasil Olahan Data 2015

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

1. variabel *self efficacy*, T hitung = 2.971 \geq T tabel (df59, 0.05) = 1.6711, jadi H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja;

2. variabel *self esteem*, $T \text{ hitung} = 2.408 \geq T \text{ tabel} (df59, 0.05) = 1.6711$, jadi H_0 ditolak, dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan *self esteem* terhadap kepuasan kerja;
3. variabel lingkungan kerja, $T \text{ hitung} = 1.926 \geq T \text{ tabel} (df59, 0.05) = 1.6711$, jadi H_0 ditolak, dan H_a diterima yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis baik simultan maupun parsial menunjukkan adanya pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan dalam setiap variabel koefisien regresi memiliki arah positif hal ini sesuai dengan hasil untuk *self efficacy self esteem* dan lingkungan kerja yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi, cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan (Engko, 2006) dan seseorang yang merasa dirinya begitu penting, berharga, dan berpengaruh akan merasa puas atas pekerjaan yang dia lakukan (Kreitner dan Kinicki, 2005:24). Lingkungan kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan keadaan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman dan aman maka kepuasan karyawan akan naik.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (X_1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Artinya jika *self efficacy* atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yg tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat, dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Engko 2006 yang menyatakan jika seorang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan.

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa *self esteem* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Karyawan yang merasa di hargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan akan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja, jika karyawan tidak merasa di hargai perusahaan akan kinerjanya ia akan merasa tidak betah dan merasa kompensasi yang didapat dari hasil kerja tidak sepadan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kilapong, 2013) yang menyimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo. Keadaan lingkungan kerja perusahaan yang nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa betah kerja dan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan perusahaan dengan hasil yang optimal. Hal ini akan membuat karyawan akan merasa puas dan memiliki kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Plangiten, 2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. *Self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo.
2. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo.
3. *Self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo.

Saran

Saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Perusahaan perlu memberikan perhatian pada karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi dan merasa dihargai dalam pekerjaannya karena, karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *self esteem* yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan harus memperhatikan keadaan lingkungan kerja perusahaan baik fasilitas yang digunakan untuk bekerja maupun hubungan antara karyawan dengan karyawan lain karena, dengan keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Peneliti lain yang meneliti objek sejenis agar mempelajari lebih dalam mengenai variable-variabel tersebut dan lebih mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Edisi revisi. UMM Press, Malang.

Engko, C. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Bisnis dan akuntansi*. Vol 10 No 1 Universitas Pattimura. http://web.stietrisakti.ac.id/JBA/JBA10.1April2008/1_Artikel_JBA10.1April2008.pdf. Diakses Tanggal 5 Februari 2015. Hal.1-12.

Hasibuan, M.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kilapong, Samuel, 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2645/2198>. Diakses Tanggal 8 Februari 2015. Hal.141-150.

Kreitner, R and Kinicki, A.2005. *Perilaku organisasi*. Edisi Kelima, Terjemahan Erly Suandy. Salemba empat, Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Plangiten, Pegi. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT POS Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Desember 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/3426/2970>. Diakses Tanggal 8 Februari. Hal. 2155-2166.

- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Slavin Robert E. 1994. *Cooperative Learning And Social Studies*. Kane Publishing Service Inc, USA.
- Subagyo, Amir. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Oganisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang.*Orbith*. Vol. 10 No. 1 http://www.polines.ac.id/orbith/files/Orbith_10-1-2014_Hal_74-81.pdf Diakses Tanggal 10 Februari. Hal. 74-81.
- Suliyanto, 2005. *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI, Yogyakarta.
- Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Administrasi*.Alfabet. Bandung.
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Alfabeta, Bandung.

