

Pengaruh Motivasi Kerja, *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya

Mohamad Andre, Bowo Santoso

Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*Correspondence email: manajemen.boow@gmail.com

Abstrak. Karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun kelancaran pekerjaan ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap bidang yang di tekuninya dalam perusahaan tersebut. Tapi dalam realisasinya perusahaan masih terjadi permasalahan seperti absensi yang naik turun dikarenakan ketidakpuasaan yang dialami oleh para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, *Self-Efficacy* Dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. Metode peneltiian yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan kuisioner untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya yang berjumlah 53 orang, yang mana dari jumlah tersebut juga secara keseluruhan sebagai sampel penelitian. Sedangkan alat analisis yang di pergunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menyatakan bahwa: 1) motivasi kerja berbanding terbalik dengan kepuasan kerja; 2) *self-efficacy* tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja; serta 3) lingkungan kerja non fisik tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi kerja; *Self efficacy*; Lingkungan kerja non fisik; kepuasan kerja.

Abstract. *Employees have an important role in achieving company goals. However, the smoothness of work is determined by the level of employee job satisfaction with the field in which they are engaged in the company. But in reality the company still has problems such as absenteeism that goes up and down due to dissatisfaction experienced by employees. This study aims to determine the effect of work motivation, self-efficacy and non-physical work environment on employee job satisfaction at PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. The research method used in this research is quantitative with questionnaires to answer the research problem formulation. The population in this study were employees of PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya, which amounted to 53 people, which of that number was also the overall sample of the study. While the analytical tool used is Partial Least Square (PLS). The results of the analysis state that: 1) work motivation is inversely proportional to job satisfaction; 2) self-efficacy is not able to support job satisfaction; and 3) non-physical work environment is not able to support job satisfaction.*

Keywords: *Work motivation; Self-efficacy; Non-physical work environment; job satisfaction.*

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mencapai tujuannya. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman. Karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun kelancaran pekerjaan ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap bidang yang di tekuninya dalam perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan karyawan juga menjadi hal yang nyata oleh fakta bahwa mencoba mengikuti kerjaan secara teratur, bekerja keras dan berniat menjadi anggota organisasi untuk jenjang waktu yang lama. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat individu, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda namun sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri masing karyawan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dirasakan pada karyawan di perusahaan. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Jadi, kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja dan Sembiring 2014). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, self efficiency, dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor yang mengawali kepuasan kerja yakni motivasi kerja. Permasalahan yang erat kaitannya dengan motivasi kerja yakni berkaitan dengan penghargaan atas aktualisasi diri yang telah dilakukan. Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja memiliki tingkat signifikan yang sangat tinggi. Seperti yang dikutip dari Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Jadi, kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi (Bangun and Andani 2012). Hal ini telah dibuktikan Yuliantini dan Santoso

(2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Kemudian Paendong, Sentosa, dan Sarpan (2020) juga menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Hal ini juga mendasari bahwa motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi kerja Rivai dan Sagala (2021) yakni sebagai berikut: kebutuhan dalam mencapai atau prestasi, kebutuhan dalam kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni *self-efficacy* ataupun yang sering dijumpai pada karyawan dalam artian ketidakpercayaan diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut Jacob dan Jolly (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, dan upaya pemecahan masalah. Menurut Aprian (2012) menjelaskan bahwa efikasi diri pada individu dapat dianalisis berdasarkan tiga dimensinya, meliputi *magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Magnitude* berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, *generality* terkait dengan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara baik dan tuntas, dan *strength* (kekuatan) mengacu pada derajat dan kemantapan terhadap keyakinannya. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini telah dibuktikan Dewi dan Dewi (2015) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Hal ini juga mendasari bahwa *Self-fficacy* berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja. Menurut Setiono (2018) *self-efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya meliputi: *level* (tingkat kesulitan), *generality* (luas bidang perilaku), dan *stregth* (kekuatan).

Disisi lain, kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik, adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusi diperusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Hendri (2016) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini telah dibuktikan Ninghardjanti (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja Guru Di SMK Penda 2 Karanganyar dengan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini berpengaruh lingkungan kerja non fisik baik terhadap kepuasan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, dan hubungan kerja antar karyawan

Namun pada realita yang ada berbeda dengan yang ada pada PT Alsafwa Bahanan Turindo. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang Tour dan Travel yang khususnya dibidang Umrah dan Haji yang beralamatkan di Maspion Square Blok D 20/22 Jalan Achmad Yani 73 Surabaya. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, PT Alsafwa Bahanan Turindo masih memiliki kendala pada kehadiran karyawan yangmana masih belum memiliki disiplin kerja dan tanggung jawab. Hal Itu bisa dilihat dari data absensi masuk karyawan sebagai berikut:

Tabel 1
Data Rekapitulasi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Tahun 2020

Triwulan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran
	Ijin	Sakit	Alpha	
Triwulan I	12	6	10	28
Triwulan II	4	3	10	17
Triwulan III	5	5	2	12
Triwulan IV	19	7	4	30
Jumlah				87

Sumber: PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya (data olahan)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo pada tahun 2020 menunjukkan bahwa pada Triwulan I jumlah ketidakhadiran karyawan ijin sebanyak 12, sakit sebanyak 6, alpha sebanyak 10 dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 28. Kemudian, pada Triwulan II mengalami penurunan dengan total ketidakhadiran karyawan sebanyak 17 yang terdiri dari ijin sebanyak 4, sakit sebanyak 3 dan alpha sebanyak 10. Dan kembali mengalami penurunan pada Triwulan III dengan total ketidakhadiran karyawan sebanyak 12 yang terdiri atas ijin sebanyak 5, sakit sebanyak 5, alpha sebanyak 2. Namun pada Triwulan IV jumlah ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan yang signifikan dengan total sebesar 30. Keterangan ketidakhadiran yang paling tinggi dikarenakan ijin yakni sebanyak 19 diikuti keterangan sakit sebanyak 7, dan alpha sebanyak 4. Dengan begitu, jumlah ketidakhadiran karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo sepanjang tahun 2020 sejumlah 87 karyawan. Artinya, karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaannya di PT Alsafwa Bahanan Turindo. Mengenai fenomena yang

terjadi ini sejalan dengan yang diungkapkan Sutrisno (2014) bahwa ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menimbulkan perilaku agresif atau menarik diri dari lingkungan sosialnya seperti dengan cara bolos kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Motivasi berhubungan dengan psikologis karyawan secara langsung yaitu energi yang diyakini dapat diterima dan didapatkan melalui usaha untuk lebih maju. Paendong, Sentosa, dan Sarpan (2020) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Dengan meninjau langsung ke PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya, karyawan terpantau mudah melakukan ijin keluar tanpa alasan yang jelas pada saat jam kerja berlangsung dan seolah-olah mereka bekerja hanya sebagai rutinitas sehari-hari tanpa adanya keinginan atau mengutamakan prestasi dalam bekerja. Selain itu karyawan juga mengatakan tidak adanya jenjang karir yang jelas sehingga karyawan yang tadinya rajin dan patuh akan tata tertib menjadi kurang termotivasi dan bolos pada jam kerja. Kemudian, kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan *self-efficacy*. *Self efficacy* yaitu kepercayaan diri dalam mengemban tanggung jawab pada setiap tugas karyawan. Menurut Jacob dan Jolly (2013) mengajukan pendapat bahwa *self-efficacy* juga dapat digambarkan sebagai fungsi dari kepercayaan diri dengan mana individu dapat menyelesaikan tugas. Menurut hasil observasi dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan di PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya, memperlihatkan bahwa jika ada tanggung jawab yang telah ditentukan oleh atasan, maka karyawan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab karena ketidakpercayaan dirinya.

Selain melihat dari motivasi kerja dan *self efficacy*, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik yaitu sebuah lingkungan mempengaruhi dimana karyawan bekerja, termasuk hubungan dengan sesama karyawan, dengan atasan. Menurut Hendri (2016) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Namun berbeda dengan yang terjadi pada karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo. Disisi lain dari pengamatan ataupun pengumpulan data secara langsung pada karyawan di PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya mengatakan sangat kurang hormatnya karyawan pada atasan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari motivasi kerja, *self efficacy*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja di PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya.

Metode

Penelitian kualitatif merupakan jenis yang dipergunakan dalam melakukan penelitian ini. Yang mana penelitian ini mempergunakan variabel Motivasi Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebagai variabel independen dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dengan definisi operasional variabel sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X1). Motivasi Kerja yakni perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dia cita-citakan. Adapun indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi kerja Rivai dan Sagala (2021) yakni sebagai berikut: kebutuhan dalam mencapai atau prestasi, kebutuhan dalam kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.
- Self Efficacy* (X2). *Self efficacy* merupakan ketahanan diri seseorang untuk menghadapi sebuah permasalahan dan berupaya untuk menghadapi segala kegagalan di dalam perusahaan. Menurut Setiono (2018) *self-efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya meliputi: *level* (tingkat kesulitan), *generality* (luas bidang perilaku), dan *stregth* (kekuatan).
- Lingkungan Kerja Non Fisik (X3). Lingkungan kerja non fisik yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, dan hubungan kerja antar karyawan.
- Kepuasan Kerja (Y1). kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dalam mengukur kepuasan kerja Robbins dan Judge (2015) mengemukakan indikator sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja.

Skala interval *likert* merupakan skala pengukuran yang dipilih dalam mendeskripsikan kuesioner jawaban penelitian ini. Populasi yang dipergunakan berjumlah 53 karyawan di PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya yang mana populasi tersebut juga digunakan peneliti sebagai sampel secara keseluruhan. Selanjutnya kuisisioner merupakan metode dalam mengumpulkan data yang akan didapatkan dalam penelitian, kuisisioner dilakukan melalui pertanyaan yang ditujukan kepada para sampel (orang lain) yang dijadikan responden untuk menjawab pertanyaan dalam kuisisioner. Selain itu metode analisa data yang dipergunakan di studi ini yakni Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) pada Uji Outer Model, dan pengujian Inner Model. Hipotesa dalam penelitian ini adalah diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya

Hasil

Tabel 2
Factor Loading

	Faktor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	t Statistics ((O/STERR))
X1.1 <- Motivasi kerja	0.173030	0.092768	0.399598	0.399598	0.433010
X1.2 <- Motivasi kerja	0.835187	0.674015	0.365882	0.365882	2.282666
X1.3 <- Motivasi kerja	0.727289	0.611929	0.349547	0.349547	2.080662
X2.1 <- Self Efficacy	0.662692	0.361366	0.506885	0.506885	1.307381
X2.2 <- Self Efficacy	0.571151	0.372015	0.451003	0.451003	1.266402
X2.3 <- Self Efficacy	0.572079	0.300485	0.489848	0.489848	1.167871
X3.1 <- Lingkungan kerja Non fisik	-0.837323	-0.329221	0.706681	0.706681	1.184867
X3.2 <- Lingkungan kerja Non fisik	-0.326140	-0.074977	0.471124	0.471124	0.692259
X3.3 <- Lingkungan kerja Non fisik	0.481161	0.221399	0.418740	0.418740	1.149069
Y1 <- Kepuasan Kerja	0.837602	0.659172	0.263411	0.263411	3.179835
Y2 <- Kepuasan Kerja	0.547291	0.487139	0.308043	0.308043	1.776671
Y3 <- Kepuasan Kerja	-0.555016	-0.441761	0.324766	0.324766	1.708974
Y4 <- Kepuasan Kerja	0.327956	0.250194	0.291218	0.291218	1.126154
Y5 <- Kepuasan Kerja	0.308052	0.283865	0.396505	0.396505	0.776917

Sumber: data olahan

Tabel 2 memperlihatkan apabila indikator dari setiap variabel yang telah ditentukan (pemberdayaan, kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai) secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai daripada *factor loading* yang ada lebih banyak dari yang telah ditentukan (0,05). Tidak hanya itu setiap variabel yang telah ditentukan (motivasi kerja, *self efficacy*, dan lingkungan kerja non fisik) secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai daripada T-statistic lebih banyak juga apabila dibandingkan dengan nilai $Z \alpha = 1,96$. Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa setiap variabel yang telah ditentukan (motivasi kerja, *self efficacy*, dan lingkungan kerja non fisik) secara keseluruhan telah memenuhi syarat minimal *convergent validity* dan dapat dinyatakan apabila variabel tersebut memiliki tingkat validitas yang bagus dan berkualitas. Upaya pengujian selanjutnya juga dapat dilaksanakan melalui *discriminant validity*. *Discriminant validity* yakni upaya menguji dengan membandingkan nilai daripada AVE (*Average Variance Extracted*) antar variabel. Jika nilai daripada AVE dari setiap variabel yang telah ditentukan daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Motivasi kerja	0.418809
Self Efficacy	0.364216
Lingkungan kerja Non fisik	0.346331
Kepuasan Kerja	0.302320

Sumber: data olahan

Hasil pengujian AVE untuk variabel Motivasi Kerja, Self Efficacy, Lingkungan kerja Non Fisik dan serta Kepuasan Kerja, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya kurang baik. Selain upaya pengujian dilakukan melalui uji validitas, pengujian juga dapat dilakukan dalam uji reliabilitas yang mana dalam hal ini uji *reliability* dilakukan dengan *composite reliability*. Dengan menggunakan *composite reliability* maka dapat diketahui tingkat reliabelnya suatu kuisioner dalam upaya menjawab suatu hipotesa penelitian. Artinya, dengan mengetahui tingkat *reliability* maka dapat diketahui juga konsistensi dari alat pengukur penelitian tersebut. Sebuah alat pengukur akan dinyatakan reliabel dan konsisten apabila memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70.

Tabel 4
Composite Reliability

	Composite Reliability
Motivasi kerja	0.633360
Self Efficacy	0.630981
Lingkungan kerja Non fisik	0.191851
Kepuasan Kerja	0.381184

Sumber: data olahan

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai daripada variabel motivasi kerja (X1) sebanyak 0.633360. Kemudian dari tabel tersebut diatas juga memperlihatkan bahwa nilai *self efficacy* (X2) sebanyak 0.630981. Selain itu nilai dari

lingkungan kerja non fisik (X3) sebanyak 0.191851, serta variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai sebanyak 0.381184. Artinya dari nilai-nilai yang telah ada tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel diatas belum memenuhi kriteria *composite reliability* karena nilainya dibawah dari 0,70. Sehingga variabel tersebut belum bisa dinyatakan reliabel

Tabel 5
R-Square

	R Square
Motivasi kerja Self Efficacy Lingkungan kerja Non fisik Kepuasan Kerja	0.279636

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai R-Square yakni sebesar 0,279636. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Motivasi Kerja, Self Efficacy, Lingkungan kerja Non Fisik varian sebesar 27,96 %. Sedangkan sisannya sebesar 72,04% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Motivasi Kerja ,Self Efficacy, Lingkungan kerja Non Fisik)

Tabel 6
Path Coefficient

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	t Statistics (O/STERR)
Motivasi kerja -> Kepuasan Kerja	-0.287575	-0.314287	0.089122	0.089122	3.226746
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0.261053	0.226408	0.200996	0.200996	1.298798
Lingkungan kerja Non fisik -> Kepuasan Kerja	0.324475	0.166414	0.261193	0.261193	1.242282

Sumber: data olahan

Tabel 6 memperlihatkan apabila dugaan yang mengenai Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tidak dapat diterima. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai path coefficient dari motivasi kerja sebesar -0,287575 serta nilai daripada *T-statistic* sebanyak 3,226746 yang dalam hal ini nilai tersebut lebih besar daripada nilai $Z \alpha=0,05$ (5%)=1,96. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berada pada tingkat Signifikan (negatif). Selanjutnya dugaan yang mengenai *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tidak dapat diterima. Keputusan tersebut didasarkan pada nilai path coefficient dari self efficacy sebesar 0,261053 serta nilai daripada *T-statistic* sebanyak 1,298798 yang dalam hal ini nilai tersebut diatas daripada nilai $Z \alpha=0,05$ (5%)=1,96. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel self efficacy (X2) berada pada tingkat tidak signifikan (positif). Kemudian dugaan yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tidak dapat diterima. Krputusan tersebut didasarkan pada ilai path coefficients sebesar 0.324475 dan nilai t-statistic sebesar 1,242282 lebih besar dari nilai $Z \alpha=0,05$ (5%)=1,96. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) memiliki tingkat tidak signifikan (positif).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini diartikan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya belum tentu mampu mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya yang mana mampu dan dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Hasil Indikator penelitian yang memiliki faktor loading tertinggi adalah Kebutuhan dalam kekuasaan yang artinya jika sebuah aturan dari perusahaan tidak diterapkan pada saat jamaah umrah dan haji, cenderung kepuasan kerja akan menikat dengan drastic. Bilamana jamaah umrah dan haji di terapkan aturan yang berlaku dari perusahaan , karyawan merasa kurang puas didalam bekerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Yuliantini dan Santoso (2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian ini, menghasilkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. Paendong, Sentosa, dan Sarpan (2020) menjelaskan bahwa motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif meskipun tidak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diartikan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil Indikator penelitian yang memiliki faktor loading tertinggi adalah tingkat kesulitan yang artinya setiap ada pekerjaan yang kian sulit , tingkat *self-efficacy* individu kian pertambah. Bilamana pekerjaan itu kian mudah maka *self efficacy* individu kian mengurang. Temuan ini

juga sesuai dengan Hasanah dan Laily (2020) yang mana dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada guru taman kanak-kanak. Temuan ini peneliti menolak hipotesis dari penelitian dilakukan oleh Dewi dan Dewi (2015) yang mana dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang nyaman diperusahaan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hasil Indikator penelitian yang memiliki faktor loading tertinggi adalah hubungan kerjasama antar karyawan yang artinya hubungan kerjasama antar karyawan dimana komunikasi yang dirasa kurang efektif sehingga menimbulkan adanya hubungan dengan sesama yang kurang pula. Temuan ini telah sesuai dengan penelitian Zulfa, Wahono, dan Rahman (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang telah dilakukan oleh Ninghardjanti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja Guru Di SMK Penda 2 Karanganyar.

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan tersebut diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berbanding terbalik dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. Kemudian variabel *Self-Efficacy* tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. Serta yang terakhir yakni variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya.

Daftar Pustaka

- Aprian, Romi. 2012. *Perbedaan Motivasi Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. Jakarta: Grasindo.
- Bangun, Nurainun, and Kurniati W Andani. 2012. Pengaruh Budgetary Participation, Information Asymmetry, Budget Emphasis, Dan Self Esteem Terhadap Budgetary Slack. *Jurnal Akuntansi* 12(1), 577–94.
- Dewi, Putu Eka Purnama, and I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2015. Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour and Travel Denpasar. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 9(1), 15–25.
- Hariandja, Marihot Tua Efenfi, and Sentosa Sembiring. 2014. Studi Tentang Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 2(1).
- Hasanah, and Laily. 2020. Self-Efficacy Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak (TK). *Efektor* 7(1), 80–89.
- Hendri, Edduar. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis* 40(1), 76–85.
- Jacob, Cherian, and Jacob Jolly. 2013. Impact Of Self-Efficacy On Motivation and Performance Of Employees. *International Journal Of Business and Management* 8(14).
- Ninghardjanti. 2018. Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Penda 2 Karanganyar. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* 3(2), 41–48.
- Paendong, Jason, Endri Sentosa, and Sarpan Sarpan. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 15(2), 33–49.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Cetakan Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, and Judge. 2015. *Organizational Behavior. 16th Edition*. Pearson: New Jersey.
- Setiono, Novina Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. Universitas Santana Dharma.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Yuliantini, Tine, and Reza Santoso. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia* 16(1), 1–13.
- Zulfa, Wahono, and Rahman. 2021. Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 10(3).