



PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMUNIKASI DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MITRA 10 WARU SIDOARJO

Agus Sanjaya

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the effect of Self-Efficacy, Interpersonal Relations and Quality of Woerk Life on Employee Satisfaction at Reni Swalayanku in Waru Sidoarjo. The population of all employees of Mitra 10, amounting to 56 people, in this study, the researchers had all members of the population with 56 people to be sampled. The test is used for this study, multiple linear regression, and more than one independent variable.

The results of this study are the results of the F test showing that F count 76,246 with a significance of 0,000 which means F count > F table which is equal to 2.78 and the significance of the test F <0.05. These results indicate that the variables of self-efficacy, interpersonal relations and Kualitas kerja have a significant influence on the job satisfaction of Mitra 10 employees in Waru Sidoarjo. The results of the t test have been known that the variables of self-efficacy, interpersonal relations and Kualitas kerja have a partially significant influence on the job satisfaction of Mitra 10 employees in Waru Sidoarjo. This is indicated by the value of t count of 3.205 (X1), 5,053 (X2), 3,320 (X3) > t table 1,673. While the interpersoanal relationship variable (X2) has a dominant influence on the job satisfaction of Mitra 10 employees in Waru Sidoarjo (Y).

PENDAHULUAN

Dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan seputar dunia bisnis, maka kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia semakin tinggi. Peran sumber daya manusia telah diperhitungkan sebagai suatu aset yang bermanfaat jika dikelola dan dikembangkan secara maksimal. Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing didalam mengelola para karyawannya. Salah satu perusahaan yang memaksimalkan sumber daya manusianya adalah Mitra 10. Mitra 10 adalah perusahaan yang sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai aset berharga perusahaan.

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap orang atau organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor, perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang maksimal serta merasakan kepuasan dalam bekerja. Sesuai yang dikatakan oleh Robbins (2011: 147) kepuasan kerja dapat didefinisikan “sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima karna suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif (berprestasi) bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan”. Artinya pekerja yang terpuaskan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi/perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi/perusahaan. Banyaknya keluhan yang sering muncul dari para karyawan,



mengidentifikasi bahwa mereka merasa tidak nyaman selama bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011: 98) kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan –harapan ini tidak terpenuhi. Keluhan yang timbul mulai dari imbalan, pekerjaan, rekan kerja. Permasalahan pertama yang sering timbul adalah keluhan mengenai gaji karena tidak sesuai dengan pekerjaan para karyawan yang cukup rumit seperti mengecek stok, menata stok, membersihkan gerai dan melayani konsumen. Sejumlah *jobdesk* tersebut harus dikerjakan secara cepat terutama ketika jumlah konsumen berkunjung sedang banyak maka tekanan pekerjaan menjadi semakin besar, kondisi tersebut membuat karyawan merasa lelah dan bosan mengenai rutinitas pekerjaannya yang dilakukan.

Permasalahan lain yang timbul adalah persinggungan antar rekan kerja, perselisihan ini berakibat kondisi kerja tidak nyaman dan kondusif. Kerjasama antar karyawan menjadi terhambat karna tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Rekan kerja yang merasa lebih senior merasa memiliki hak untuk memberikan sejumlah *jobdesk* kepada karyawan baru, contoh adalah tugas membeli makanan untuk makan siang maka karyawan baru yang bertugas untuk membeli makanan. Rasa hormat kepada senior yang dijunjung tinggi menimbulkan hubungan yang tidak harmonis. Sebagaimana dikatakan oleh Gibson, et. al (2012:437) selain dapat menciptakan kerjasama, hubungan saling tergantung dapat pula melahirkan permasalahan. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak saling bekerjasama satu sama lain.

Selanjutnya permasalahan lainnya yang timbul yaitu keluhan terhadap *supervisor*, selaku atasan di dalam gerai mereka adalah orang yang seharusnya peka terhadap kondisi kegeraian tetapi seringkali *supervisor* tidak berkeliling mengecek kondisi gerai. Menurut Robbins (2011:18) mengatakan bahwa pengawasan “*supervision*” merupakan kemampuan pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Berdasarkan faktor-faktor yang terjadi di atas perlu adanya *Self Efficacy* yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Bandura (2012:10) dalam *feist and feist* mengatakan , “*efficacy beliefs are the foundation of human agency*” Artinya adalah “keyakinan *Self Efficacy* sebagai dasar perwakilan manusia”. Orang-orang yang percaya bahwa dirinya dapat melakukan sesuatu yang memiliki potensi untuk mengubah kejadian- kejadian lingkungan lebih cenderung untuk lebih banyak bertindak dan akan lebih berhasil dibandingkan orang-orang yang rendah *Self Efficacy*. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan berkomitmen bahwa seberat apapun pekerjaan dan lingkungan kerja jika seseorang memiliki *Self Efficacy* yang baik maka hambatan yang terjadi akan dapat dilaluinya.

Apabila seorang karyawan menghadapi masalah dengan penuh antusias dan merasa yakin bahwa masalah tersebut dapat diselesaikan dan dilewati, maka karyawan tersebut memiliki *Self Efficacy* yang tinggi sehingga apabila dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan berhasil akan merasa puas, *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan semakin tinggi keyakinan *Self Efficacy* semakin merasa sangat senang pula kepuasan kerja karyawan. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* juga tidak lepas dari Komunikasi, hal ini di karenakan karyawan bekerja secara tim baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dengan posisi yang sama. Menurut Hasibuan (2012:127) mengatakan bahwa “Komunikasi adalah hubungan antar manusia yang harmonis dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama”. Keakraban didalam tim maka dapat diharapkan hasil kerja juga baik. Keharmonisan antara rekan kerja dapat dilihat dari banyak hal yang terjadi selama mereka bekerja misalnya saling berbagi masalah pribadi, saling tukar pendapat ketika rapat, dan saling membantu dalam bekerja.

Kualitas dan kinerja yang tinggi didorong oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013:215) Kualitas kerja adalah kualitas hubungan antara karyawan dan Lingkungan kerja yang kondusif ditempat kerja yang dapat mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengupayakan agar para karyawan memperoleh penghargaan, keamanan kerja, dan memberi kesempatan untuk berkembang.



Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tersebut merupakan suatu seni dan sangat bergantung pada suatu kondisi kerja itu sendiri serta tantangan yang harus dihadapinya. Situasi tersebut, bisa dicapai apabila dalam melaksanakan tugas, karyawan memperoleh kepuasan kerja.

Terkait dengan uraian tersebut, dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di waru sidoarjo”.

Self Efficacy

Self Efficacy diperkenalkan oleh Bandura 1992. Menurut Pedrazza Monica, et.al (2013:149) mendefinisikan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. *Self Efficacy* secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa ,atau fisik yang rumit. *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *Self Efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut Gibson et all (2012:159) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. *Self Efficacy* secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karna keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Seseorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya dan akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Self Efficacy tidak boleh dikacaukan dengan penilaian tentang konsekuensi yang akan dihasilkan dari sebuah perilaku, tetapi akan membantu menentukan hasil yang diharapkan. Kepercayaan diri pada individu akan membantu mencapai keberhasilan. Menurut Hidayat (2011 :156) *Self Efficacy* secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek penilaian dari yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Meskipun demikian, keduanya juga memiliki perbedaan, yaitu *Self Efficacy* tidak mempunyai komponen penghargaan diri seperti *self-esteem*.

Komunikasi

Pada dasarnya manusia hidup sebagai makhluk individu sekaligus sosial. Sebagai makhluk individu maka manusia memiliki keunikan dengan makhluk lainnya. Selain itu maka manusia juga merupakan makhluk sosial tidak dapat hidup sendirian, melainkan memerlukan pertolongan dengan makhluk lainnya. Manusia berkeinginan untuk menjalin hubungan dengan individu-individu lainnya dan saling memerlukan satu sama lainnya. Hasibuan (2012:27) mengemukakan Komunikasi adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis terciptanya atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Selanjutnya Menurut Pearson dalam Wisnuwardhani & Mashoedi (2012:117) mendefinisikan Komunikasi sebagai hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Dan untuk menciptakan, mengembangkan dan mempertahankan Komunikasi terdapat empat area kemampuan yang harus dimiliki individu, yaitu adanya rasa percaya dan mau mengenal satu sama lain, komunikasi yang baik, kemampuan untuk menerima dan memberi dukungan dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan baik termasuk mengendalikan emosi. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan saling menghargai.

Kualitas kerja

Menurut Lay Sitat dalam Al-Qutop & Harrim (2011:72) mendefinisikan bahwa *quality of work life* adalah kondisi yang menguntungkan dan tempat lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan hadiah, keamanan kerja dan



jenjang karir. Hal ini banyak perusahaan yang menganggap manusia hanya sebagai salah satu faktor produksi dan menganggap perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat didalamnya. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja atau dikenal dengan istilah Kualitas kerja. kualitas kehidupan kerja (QWL) berasal dari konferensi hubungan tenaga kerja international pada tahun 1972 di Arden House, Columbia University, New York Davis & Cherns dalam Sinha (2012:22)

Menurut Robbins dalam Gayathiri & Ramakrishnan (2013:47) mendefinisikan QWL sebagai berikut:

“a proses by wich or organisation respond to employee nedds by developing mechanism to allow to share fully in making the deciosions that design their lives at work”. Dari pendapat Robbins tersebut, dapat diartikan bahwa QWL merupakan “sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengijinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan serta ikut mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan”.

Kepuasan kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi efektivitas manajerial yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Menurut Robbins (2011:147) kepuasan kerja didefinisikan “sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima”. Karena suatu keyakinan atas diri pekerja yang terpuaskan akan lebih produktif (berprestasi) bila dibandingkan dengan yang tidak terpuaskan”. Artinya pekerja yang terpuaskan akan akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja menurut Mathis dan Jackson (2011:98) adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.” Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja terjadi banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan kerja dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Karena itu, tak seorangpun manajer bisa berharap mampu membuat semua karyawan bahagia dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja perlu tetap mendapat perhatian. Dengan terpaukannya berbagai keinginan, kemauan dan kebutuhan karyawan akan dapat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Hipotesis

Dari latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1), Komunikasi (X_2) Kualitas kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo.
2. Diduga bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kualitas kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru sidoarjo.
3. Diduga bahwa variabel Komunikasi (X_2), mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo.



METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian ada dua yaitu metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2012: 113) metode kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya. Menurut Sugiyono (2012: 114) Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan tehnik perhitungan matematika atau statistika. Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasi dengan pengambilan data primer dan skunder.

Korelasi adalah suatu rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2012 : 36). Karena peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Self Efficacy*, Komunikasi, dan quality of work life terhadap kepuasan kerja karyawan, maka jenis penelitian yang akan dijalankan penulis adalah penelitian korelasi. Dan metode penelitiannya berdasarkan metode kuantitatif dengan menggunakan statistik untuk menganalisis datanya yang terdiri dari data primer dan data sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 80) mengemukakan bahwa 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Mitra 10 yang berjumlah 56 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) Sampel mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu., maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel Sugiyono (2012 : 84). Dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yakni teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sugiyono (2012:85). Jadi dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh anggota populasi dengan jumlah 56 orang untuk dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2014:244) “ analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Menurut Arikunto (2013:339) Analisis regresi linier berganda adalah “Hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*”. Analisis regresi berganda



digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Bentuk umum analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi variabel independen atau variabel bebas
- X₁ = *Self Efficacy*
- X₂ = Komunikasi
- X₃ = Kualitas kerja
- e = Standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hubungan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah *Self Efficacy* (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kualitas kerja (X₃), adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22 For Windows* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,159	,287		,555	,581
	<i>Self Efficacy</i>	,288	,090	,239	3,205	,002
	Komunikasi	,320	,063	,464	5,053	,000
	Kualitas kerja	,311	,094	,353	3,320	,002

a. Variabel dependen Kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,159 + 0,288 X_1 + 0,320 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

Y = Kepuasan Kerja 0,159

Nilai konstanta (a) sebesar 0,159 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *Self Efficacy* (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kualitas kerja (X₃) sama dengan nol, maka kepuasan kerja akan tetap sebesar 0,159. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ke tiga variabel tersebut, melainkan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

X₁ = *Self Efficacy*

Nilai koefisien regresi (X₁) sebesar 0,288 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y) Dengan variabel *Self Efficacy* (X₁) yang artinya jika variabel *Self*



Efficacy (X_1) sebesar 1 satuan maka besar nilai variabel kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y) akan naik sebesar 0,288 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

X_2 = Komunikasi

Nilai koefisien regresi (X_2) sebesar 0,320 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel Komunikasi (X_2) yang artinya jika variabel Komunikasi (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka besar nilai kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo juga akan naik sebesar 0,320 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

X_3 = Kualitas kerja

Nilai koefisien (X_3) sebesar 0,311 positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (Y) dengan variabel Kualitas kerja (X_3) yang artinya jika variabel Kualitas kerja (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka besar nilai variabel kepuasan kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,311 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

e = Standart Error

yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian, atau nilai mencerminkan keakuratan sampel yang kita pilih dalam penelitian, dimana semakin kecil nilai standart eror, maka akan memberi arti sampel yang di ambil cocok atau cukup mewakili populasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi R square berkisar antara 0-1, yang berarti semakin kecil R square maka hubungan antara kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya juga, jika R square makin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada SPSS 22, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,804	,28718

a. Predictors: (constant), *Self Efficacy* quality of work life, Komunikasi

Sumber: Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai prediksi dari variabel terikat sebesar 90,3% ($R=0,903 \times 0,903$)=0,815. *Standart error the estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y . Dari hasil *standart error the estimate* adalah 0,28718. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi tersebut sangat baik antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo Y .

Nilai R square menunjukkan nilai 0,815 atau 81,5% yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja, mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 0,195 atau 19,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis



Berdasarkan atas hasil perhitungan SPSS 22 for windows pada regresi linier berganda dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis kedua yaitu pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F

Pengujian ini dalah untuk menguji secara simultan atau besama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, $df1 = (k-1) = 4-1 = 3$ dan $df2 = n-k = 56-4 = 52$, di peroleh f_{tabel} sebesar 2,78.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 For Windows mengenai analisis hubungan secara simultan diperoleh hasil sebgai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,865	3	6,288	76,246	,000 ^b
Residual	4,289	52	,082		
Total	23,154	55			

A. Dependent variable: kepuasan kerja

B. Predictors: (constant), quality of work life, Komunikasi, *Self Efficacy*

Sumber: Data Primer diolah peneliti

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.14, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 76,246 > 2,78 dan $sig < 0,05$, yaitu 0,000^b < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Self Efficacy*, (X_1) Komunikasi (X_2) dan Kualitas kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y).

Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan yaitu diduga bahwa *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo diterima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengujian Hipotesis Secara Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja dalam penelitian ini dengan menggunakan uji parsial (uji t). Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 56-2 = 54$, maka diperoleh t tabel sebesar 1,673 . jika statistik t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Variabel bebas (X)	t hitung	t tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	3,205	1,673	Signifikan
Komunikasi (X_2)	5,053		Signifikan
Kualitas kerja (X_3)	3,320		Signifikan

Dari hasil koefisien uji t menggunakan SPSS 22, maka dapat dijelaskan tabel di atas sebagai berikut:



1. *Self Efficacy*
Hasil perhitungan uji t, variabel *Self Efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung X_1 sebesar 3,205. Maka t hitung $>$ t tabel, yaitu $3,205 > 1,673$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya variabel *Self Efficacy* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Komunikasi
Diketahui Hasil perhitungan uji t, variabel Komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung X_2 sebesar 5,053. Maka t hitung Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kualitas kerja
Diketahui hasil perhitungan uji t, variabel Kualitas kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung X_3 sebesar 3,320. Maka t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Kualitas kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas *Self Efficacy* (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kualitas kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y). **Dan dapat diterima serta dibuktikan kebenarannya.**

Pengujian hipotesis ketiga yaitu variabel dominan

Dengan pengujian Hipotesis ketiga ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara variabel bebas, yaitu *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo.

Dasar untuk menentukan variabel yang dominan yaitu dengan melihat nilai t hitung terbesar dari ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 for windows pada tabel 4.13 *Coeffisients* hasil uji t hitung di atas diketahui bahwa variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai t hitung terbesar 5,053 jika dibandingkan dengan *Self Efficacy* (X_1) sebesar 3,205 dan Kualitas kerja (X_3) sebesar 3,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y).

Dari hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis ketiga yang diduga bahwa variabel Komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y) **terbukti atau dapat diterima kebenarannya**

Pembahasan

Dalam penelitian yang telah dilakukan pada Mitra 10 di Waru Sidoarjo diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,159 + 0,288 X_1 + 0,320 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Self Efficacy* (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kualitas kerja (X_3) mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan dilakukan uji t, dan hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai t hitung variabel *Self Efficacy* (X_1) sebesar 3,205, Komunikasi (X_2) sebesar 5,053 dan Kualitas kerja (X_3) sebesar $3,320 >$ t tabel yaitu sebesar 1,673, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y).



Dari hasil uji secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 76,426 > F tabel sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi 0,000^b lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang terdiri dari *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo. Dimana hal tersebut terlihat pada F hitung yang terletak pada daerah penolakan H_0 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu *Self Efficacy*, Komunikasi, dan Kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil uji t (parsial) variabel *Self Efficacy* dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo dengan adanya nilai korelasi t_{hitung} sebesar 3,205 > t_{tabel} sebesar 1,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan terletak pada daerah penolakan H_1 , yang artinya dalam hal ini *Self Efficacy* mempunyai pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 22 variabel Komunikasi dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo dengan adanya nilai korelasi t_{hitung} sebesar 5,053 > t_{tabel} sebesar 1,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan terletak pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , yang artinya dalam hal ini hubungan interpersonal mempunyai pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 22 variabel Kualitas kerja dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo dengan adanya nilai korelasi t_{hitung} sebesar 3,320 > t_{tabel} sebesar 1,673. Angka tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} > t_{tabel} dan terletak pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , yang artinya dalam hal ini Kualitas kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) di atas diketahui variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar 5,053 jika dibandingkan dengan *Self Efficacy* (X_1) sebesar 3,205 dan Kualitas kerja (X_3) sebesar 3,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan interpersonal (X_2) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari dan analisis serta pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung 76,246 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti F hitung > F tabel yaitu sebesar 2,78 dan signifikansi uji F < 0,05. Hasil tersebut masuk dalam kriteria F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti berpengaruh secara signifikan simultan.
2. Untuk pengujian variabel bebas (*Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja) secara parsial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji t (parsial) telah diketahui bahwa variabel *Self Efficacy*, Komunikasi dan Kualitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 3,205 (X_1), 5,053 (X_2), 3,320 (X_3) > t_{tabel} 1,673.
3. Berdasarkan hasil uji perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t (uji parsial) di atas diketahui variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar 5,053 yaitu jika dibandingkan dengan *Self Efficacy* (X_1) sebesar 3,205 dan Kualitas kerja (X_2) sebesar 3,320 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Mitra 10 di Waru Sidoarjo (Y).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Al-Qutop, Muhdi-Adden Y. 2011. Kualitas kerja *Human well-being* Lingkage: *Integrate conceptual framework*. *International of business and management*
- Bandura, Wilson. 2013. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Baron, Robert. A. & Byrne, Donn. 2012. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan. DR. L. 2013. Kualitas kerja-linkage with job satisfaction and performance. *International journal of business and management invention*.
- Gibson, James L., Jhon Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. Dan Konopaske, Robert. 2012. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Dede Rahmat. 2011. *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resouces Managemen 10th ed*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nanjundeswaraswamy, T.S & Swamy D.R 2013 *Riview literature on* Kualitas kerja. *International journal for quality research*.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Mandiri Belajar Spss untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Jakarta : Penerbit Media Kom.
- Porkiani, Masoud, Mehdi Yadolla, Zahra Sardini, and Atefah Ghayoomi. 2011. *Relationship between the* Kualitas kerja *and employees' aggression*. *Journal of A merican Science*.
- Pedrazza, Monica,. Trifiletti, Elena,. And Barlanda, Sabrina. 2013. “ *Self-Efficacy in Sosial Work: Development and Initial Validation of the Self-Efficacy Scale for Sosial Workers*”. *Sosial Science*
- Robbins P. Stephan. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sinha, Chandranshu. 2012. *Factor affecting* Kualitas kerja: *Epirical evidence from indian organizations*. *Journal of business and management research* vol.2
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh tiga. Bandung : Alfabeta.
- Sujianto, Eko Agus. 2011. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta : PT. Prestasi Pustakaraya.
- Wisnuwardhani, dian dan Sri Fatmawati Mashoedi. 2012. *Hubungan Interpesonal*. Jakarta: Salemba Humanika