

**“PENGARUH EFIKASI DIRI, HARGA DIRI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MATAHARI  
SENTOSA CIMAHİ”**

**DIO PUTRA RIKKI<sup>[1]</sup>  
SRI WIDODO SOEDARSO<sup>[2]</sup>**

**[dioputrarikki76@gmail.com](mailto:dioputrarikki76@gmail.com)**

**Fakultas Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Universitas Komputer Indonesia Bandung**

---

**Dio Putra Rikki, 21214153,** ” The Effect Of Self Efficacy, Self Esteem And Work Environment On Employees Wor Satisfaction In PT Matahari Sentosa Cimahi”,  
Dibawah Bimbingan: Dr. Ir. H. Sri Widodo Soedarso, B.M.Eng., M.M., DBA.

This research was conducted on employees at PT Matahari Sentosa Cimahi. The phenomenon that occurs is the lack of confidence of an employee in completing tasks and employees feel less valued by colleagues, the work environment is less conducive when working so employees feel less satisfied.

The purpose of this study was to determine the response of respondents to self-efficacy, self-esteem and work environment on employee job satisfaction at PT Matahari Sentosa Cimahi. The method used in compiling this final project uses descriptive and verification methods, namely a study that describes the actual state of the company. The sampling technique used in this study uses field studies (interviews, observations, questionnaires) and literature studies.

The results of the analysis and discussion of respondents' responses about self-efficacy, self-esteem and work environment to employee job satisfaction at PT Matahari Sentosa Cimahi, shows that self-efficacy, self-esteem and work environment on employee job satisfaction need to be improved so that employees feel satisfied.

***Keywords: Self-Efficacy, Self-Esteem, Work Environment On  
Employees Wor Satisfaction.***

## **A. PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang Penelitian**

Industri tekstil merupakan salah satu industri yang diprioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran penting dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara. Selain itu, industri tekstil juga sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional.

Sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaannya karena keberhasilan dan keefektifan suatu perusahaan atau organisasi bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maupun organisasi. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Hasibuan, 2008:12).

PT. Matahari Sentosa merupakan perusahaan produsen resleting yang memiliki kualitas tinggi dan harga yang ekonomis guna untuk memenuhi permintaan pasar. PT. Matahari Sentosa dipercaya sebagai supplier bagi produsen lain, seperti produsen pembuat tas, jaket, celana, dan pembuatan barang yang membutuhkan resleting. Kelancaran proses industri sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia dan kehandalan peralatan/mesin serta ketersediaan bahan baku dan produk yang diproduksi dalam memenuhi permintaan pasar, sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya 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 karyawannya dapat maksimal.

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 Matahari Sentosa Wilayah Cimahi perlu diperhatikan karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah bekerja dan merasa puas bekerja di perusahaan ini.

Efikasi diri, harga diri, maupun lingkungan kerja dari karyawan perlu di jadikan sesuatu yang harus di prioritaskan, karena karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai serta kemudian dapat melaksanakan tugas yang lebih baik, dan juga memiliki rasa aman dalam lingkungan kerja mereka, demi terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

## **B. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **a. Efikasi Diri**

Bandura dalam Parlar (2017:755) mengemukakan bahwa: *"Self-efficacy is an individual's belief about his/her capability to manage responsibilities. More specifically, self-efficacy is about the desired objectives of a person to improve his/her ability."* Krishnan dalam Putu Eka (2015:16), keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Kreitner dan Kinicki dalam Stevani Kilapong (2013:143) menyatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluang. Adapun indikator yang mengemukakan mengenai efikasi diri yaitu, Menurut Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu: pengalaman akan kesuksesan, individu lain Persuasi verbal, dan keadaan fisiologis.

#### **b. Harga Diri**

Slavin E.Robert dalam Salangka (2015:564) menyatakan harga diri adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku. Begitu juga menurut Kreitner dan Kinicki dalam Salangka (2015:564) menyatakan harga diri adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan Blascovich & Tomak dalam Farooqi (2015:53) mengemukakan bahwa: *"Self-esteem may be degree of importance or self worth, capability to deal with challenges, and self evaluation in a positive way. In other words, self-esteem is a state of mind of a person during which he evaluates and give worth to himself. So it can play a significant contribution in the teaching learning process in which the role of high and low self-esteem can be assessed."* Adapun indikator yang mengemukakan mengenai harga diri yaitu, Menurut Reasoner dalam Sebayang (2017:337) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur harga diri, yaitu sebagai berikut: perasaan aman, menghormati diri, diterima, mampu, serta berharga

#### **c. Lingkungan Kerja**

Menurut Haynes dikutip dalam Samson dkk. (2015:78), *"Workplace environment is a concept, which has been operationalized by analyzing the extent to which employees perceive the immediate surroundings" as fulfilling their intrinsic, extrinsic and social needs and their reason of staying with the organization."* Menurut Nitisemito dalam Nurhasanah 2010:1351) di kutip dalam Wydianto Eko Susetyo (2014:84) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Adapun indikator yang mengemukakan mengenai lingkungan kerja yaitu, menurut Sedarmayanti (2009:46) ada 7 indikator yaitu sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan dengan pegawai lainnya.

#### **d. Kepuasan Kerja Karyawan**

Keith Davis dalam Novita (2016:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Nadiri dan

Tanova dalam Putu (2015:17), kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal vital bagi manajer yang percaya bahwa suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk memberikan karyawannya suatu pekerjaan yang menantang dan menguntungkan. Begitu juga menurut Robbins dalam Lita wulantika (2017) menyatakan bahwa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja antara lain : (1) kerja yang secara mental menantang, (2) ganjaran yang pantas, (3) kondisi kerja yang mendukung, (4) rekan kerja, Adapun indikator yang mengemukakan kepuasan kerja karyawan yaitu, menurut Robbins (2010:149) di kutip dalam Dwi Silvia Eka S (2017:78) ada lima faktor yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lain :kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

### C. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono.2014) Populasi pada penelitian ini merupakan jumlah seluruh karyawan yang berada pada PT Matahari Sentosa Cimahi, dalam kurun waktu tertentu, yaitu selama peneliti melakukan penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah 159 karyawan dari PT Matahari Sentosa Cimahi.

##### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono.2014) Sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari jumlah total yang ada pada populasi, teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan pada responden yang ditemui, namun tidak ditujukan dengan pasti siapa yang ditujunya, tetapi dalam artian bahwa responden ini adalah orang yang kebetulan ditemui dianggap cocok sebagai sumber data.

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner kepada 62 orang karyawan yang bekerja di PT Matahari Sentosa Cimahi.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Validitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilihat dari beberapa pengertian para pakar, dapat simpulkan berguna sebagai suatu standar yang digunakan untuk menunjukkan ketepatan dan kesahihan suatu instrumen, dalam hal ini, adalah tentang apakah pernyataan yang digunakan dalam kuesioner, sudah benar dapat mencerminkan indikator terkait, dan dapat mengukur variabel

Perhitungan validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS v.21 for windows. hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti adalah:"

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Item Pertanyaan	Efikasi Diri	Harga Diri	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	R-Kritis	Keterangan

P-1	.790**	.792**	.711**	.642**	0,250	Valid
P-2	.736**	.767**	.735**	.504**	0,250	Valid
P-3	.769**	.765**	.752**	.751**	0,250	Valid
P-4	.747**	.744**	.660**	.475**	0,250	Valid
P-5	.716**	.739**	.821**	.462**	0,250	Valid
P-6	.793**	.789**	.742**	.378**	0,250	Valid
P-7	.726**	.746**	.783**	.487**	0,250	Valid
P-8	.668**	.792**	.677**	.483**	0,250	Valid
P-9				.550**	0,250	Valid
P-10				.780**	0,250	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dari pertanyaan yang ada pada kuisisioner, semua item memiliki nilai validitas lebih besar dari nilai yang seharusnya, sehingga dapat di simpulkan bahwa item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilihat dari

beberapa pengertian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan sebagai suatu ukuran untuk mengukur konsistensi dari suatu alat ukur, dalam hal ini adalah pernyataan kuesioner, bila pernyataan kuesioner itu dilakukan secara berulang, seperti contoh, digunakan untuk penelitian 5 tahun ke depan, Hasil Reliabilitas keseluruhan variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Efikasi Diri ( $X_1$ )	0.907	0.700	Reliabel
Harga Diri ( $X_2$ )	0.872	0.700	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.857	0.700	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.923	0.700	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas instrumen di atas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel > 0,7 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukkan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

**2. Analisis Verifikatif**  
**A. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 3 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,66317533
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,086
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Karena nilai hasil uji normalitas masih lebih besar dari tingkat kekeliruan yang disarankan, maka disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efikasi Diri	.344	2,910
	Harga Diri	.388	2,574
	Lingkungan Kerja	.336	2,978

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel nilai dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Kemudian berdasarkan tabel dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel bebas di antara variabel bebas dan tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas.

### B. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat bagaimana pengaruh antara variabel independen dengan dependen dalam hal ini pengaruh Efikasi diri ( $X_1$ ), harga diri ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data dari 62 responden Karyawan PT Matahari Sentosa Cimahi. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media komputer yaitu SPSS v.21 for windows

**Tabel 5 Analisis Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,817	2,383		,343	,733
Efikasi Diri	,413	,146	,331	2,838	,006
Harga Diri	,361	,132	,300	2,740	,008
Lingkungan Kerja	,383	,148	,305	2,585	,012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,817 + 0,413 X_1 + 0,361 X_2 + 0,383 X_3$$

### C. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara efikasi diri ( $X_1$ ), harga diri ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ), yang hasilnya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6 Korelasi Variabel Penelitian**

		Kepuasan Kerja Karyawan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Karyawan	1.000
	Efikasi Diri	.787
	Harga Diri	.768
	Lingkungan Kerja	.783

Efikasi diri memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika variabel efikasi diri meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

Harga diri memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika harga diri meningkat maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan. arah hubungan positif menggambarkan bahwa ketika lingkungan kerja karyawan meningkat atau diperbaiki, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

#### D. Koefisien Determinasi

Determinasi secara singkat dapat diartikan sebagai seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen” [38]. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel “X<sub>1</sub>” efikasi diri dengan “Y” kepuasan kerja karyawan, variabel “X<sub>2</sub>” harga diri dengan “Y” kepuasan kerja karyawan, serta variabel “X<sub>3</sub>” lingkungan kerja dengan “Y” kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 <sup>a</sup>	,729	,715	3,756718

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,715 atau 71,5%. Hasil tersebut merupakan besarnya kontribusi dari variabel efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, namun tidak ada dalam penelitian ini seperti kompetensi, pelatihan, manajemen talenta, dan lain-lain.

Selanjutnya untuk mencari hasil pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu, maka dilakukan dengan cara “nilai (*beta x zero*) order” Berikut hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat secara terpisah:

**Tabel 8 Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	,817	2,383		,343	,733			
Efikasi Diri	,413	,146	,331	2,838	,006	,787	,349	,194
Harga Diri	,361	,132	,300	2,740	,008	,768	,339	,187
Lingkungan Kerja	,383	,148	,305	2,585	,012	,783	,321	,177

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS v19 Tahun 2019

Dari hasil perhitungan secara parsial di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  yaitu sebesar 39,85% hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri sebagai variabel bebas yang paling mampu menjelaskan varians dari variabel terikatnya yakni kepuasan kerja karyawan, hal ini juga dikarenakan sesuai dengan menurut Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338) Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. kemudian disusul dengan  $X_3$  variabel Lingkungan Kerja dengan persentase 23,88% lalu yang memiliki persentase paling rendah ada di  $X_2$  variabel harga diri sebesar 23,04%.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif mengenai efikasi diri, harga diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi, penulis mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel efikasi diri, harga diri dan lingkungan kerja karyawan memiliki nilai yang berdasarkan klasifikasi, masih termasuk dalam katagori baik. Namun ada beberapa indikator yang memiliki nilai persen skor dibawah nilai persen skor rata-rata variabel tersebut. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah ketidak setujuan para karyawan terhadap beberapa pernyataan.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi. Secara total persentase atau kontribusi, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa harga diri secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh harga diri dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi, adalah berpengaruh positif dan signifikan.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi. Secara total persentase atau kontribusi, pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi. adalah berpengaruh positif dan signifikan.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, harga diri, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, manajemen talenta dan lain-lain.

## **b. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif dan pembahasan diatas, penulis ingin coba memberikan saran saran yang semoga dapat memberikan manfaat dan berguna di kemudian hari bagi semua pihak khususnya kepada para karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi, diantaranya:

1. Pada indikator di variabel efikasi diri yang memiliki skor cukup baik, dapat disarankan agar sebaiknya perlu untuk memperdalam keterampilan, agar pengalaman yang sudah didapat, dapat lebih ditunjang dan meningkatkan efikasi diri karyawan. Pada indikator di variabel harga diri yang memiliki skor cukup baik, dapat disarankan kepada karyawan dan perusahaan agar sebaiknya karyawan meningkatkan keahliannya sehingga dapat menjadi orang yang bisa diandalkan oleh rekan kerjanya, bila diberikan suatu tugas atau tanggung jawab, dan tugas. Pada indikator di variabel lingkungan kerja yang memiliki skor cukup baik dapat disarankan agar sebaiknya pihak perusahaan meningkatkan kembali dalam lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.
2. Efikasi diri secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus pula memerhatikan efikasi diri karyawannya guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Harga diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi, Sehingga pada masa mendatang, para

karyawan harus memerhatikan harga diri mereka guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

4. Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Matahari Sentosa Cimahi Sehingga pada masa mendatang, pihak perusahaan harus pula memerhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman terhadap karyawannya guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Dikarenakan hasil ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga pada masa mendatang, seluruh karyawan baik atasan dan bawahan, tidak boleh mengesampingkan ketiga variabel ini sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan yang baik dalam perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kilapong, Samuel Novian (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141 150
- Kreitner, R and Kinicki, A.2005. Perilaku organisasi. Edisi Kelima, Terjemahan Erly Suandy. Salemba empat, Jakarta.
- Lita Wulantika, Reza Purwa Koswara (2017). Iklim Organisasi dan Karakteristik Perkerjaan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung.
- Nitisemito, A.S. 2006 Manajemen Personalia, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Salangka, Rian (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. ISSN 2303-11.

Sebayang, Stevani (2017). Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi Kasus di PT. Finnet Indonesia ISSN: 2355-9357 e Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 | Page 335.

*Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.*

Sugiyono.2014. Metode Penelitian Administrasi.Afabeta. Bandung.