



Self efficacy, physical work environment and job satisfaction

Boby Handoko^{1*}, Rini Sarianti¹

¹Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRAK
<p>Received 3 January 2021 Accepted 15 February 2021 Published 31 March 2021</p> <hr/> <p>Keywords: Self-efficacy, physical work environment, job satisfaction</p>	<p><i>The aim of this research is to know and analyze the influence of self efficacy and physical work environment on employee satisfaction in Sejati Swalayan Pasaman Barat. This research belongs to the type of causative descriptive research. The population in this study were all employer in Sejati Swalayan, Pasaman Barat. The sampling technique in this study used a total sampling technique which amounted to 36 people. The analysis technique used is SPSS. The outcomes of this investigation are: (1) Self-efficacy take effect an absolute to job satisfaction in employees of Sejati Swalayan Pasaman Barat. (2) Physical Work Environment take effect positive effect to job satisfaction on employees of Sejati Swalayan Pasaman Barat.</i></p>
<p>DOI:10.24036/jkmb.xxxxxxxx</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Efikasi diri, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan di Sejati Swalayan Pasaman Barat. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sejati Swalayan, di Pasaman Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yang berjumlah 36 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Efikasi Diri berpengaruh mutlak terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat, dan (2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat.</p>
<p>How to cite: Handoko, B., & Sarianti, R. (2021). Effect of self efficacy and physical work environment on job satisfaction. <i>Human Resources Management Studies, 1</i> (1), 26-33. https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx</p>	
<p> This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.</p>	

* Corresponding author: e-mail bobyhandoko97@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan mengharapkan perkembangan menuju tingkatan unggul, sehingga perusahaan dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan tolak ukur untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan faktor penting dalam terwujudnya keberhasilan suatu kebijakan strategi dan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan para karyawan, agar menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kepuasan kerja merupakan rasa senang dan tidak senang yang dirasakan oleh karyawan ketika dalam bekerja (Edison dkk, 2016). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membawa karyawan menunjukkan kinerja positif, sedangkan kepuasan kerja yang rendah membawa karyawan berlaku negatif. Malik dkk (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang

menyenangkan atau positif yang berasal dari pengalaman karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Razak dkk (2018) bahwa kepuasan kerja karyawan pada dasarnya tergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan atau persepsi yang diperoleh melalui pengalaman.

Perasaan puas karyawan sangat berefek kepada pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan. Perasaan puas tentunya akan menumbuhkan efek yang baik terhadap tingkah laku karyawan, contohnya meningkatnya gairah bekerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat kinerja, oleh karena itu jika kepuasan kerja meningkat akan memunculkan gairah dalam pekerjaan.

Sejati Swalayan Pasaman Barat termasuk perusahaan ritel yang mencukupi kebutuhan pangan masyarakat. Berdasarkan observasi yang dilakukan, terlihat rendahnya kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat. Terindikasi beberapa fenomena seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang kurang baik, sehingga ada beberapa karyawan yang merasa dijauhi oleh rekan kerja lainnya, yang mengakibatkan karyawan cenderung malas. Kemudian gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sehingga beberapa karyawan masih merasakan kebutuhan untuk kelangsungan hidup masih kurang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu menurut As'ad dalam Melani (2012) faktor psikologis yang berhubungan dengan sikap terhadap pekerjaan, faktor fisik yang berhubungan dengan lingkungan kerja, faktor finansial yang berhubungan dengan system pemberian gaji dan tunjangan, dan faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi social yang terjalin antar karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti seperti pada diri karyawan yang terdiri atas *self efficacy*, pendidikan, usia, *gender*. Kedua faktor didalam bekerja yang terdiri dari interaksi sosial, hubungan kerja, promosi jabatan (Mangkunegara, 2013).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Self efficacy*. Menurut Bandura (1986) bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani suatu pekerjaan dalam situasi tertentu. Seorang karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat sehingga dapat lebih percaya diri terhadap kemampuan sendiri. Menurut Judge dan Bono dalam Yakin dan Erdil (2012) *self efficacy* umumnya dapat memberikan dampak kepada kepuasan kerja melalui kerjasama yang sukses menggunakan praktek pekerjaannya, sedangkan Menurut Lai dan Chen (2012) *self efficacy* yang meningkat menunjukkan keunggulannya karyawan sehingga menumbuhkan kepuasan kerja oleh karyawan.

Selain *self efficacy*, beberapa indikator yang dapat menimbulkan peningkatan kepuasan kerja ialah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik memberikan kepuasan dan kenyamanan kerja Nuraida dalam Aritonang dkk (2019). Tatanan yang bagus dapat berefek kepada perasaan puas dan nyaman saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat senang bekerja di kantor. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik didalam suatu perusahaan yang dapat berefek langsung dan tidak langsung kepada karyawan, sedangkan menurut Robbins (2002) mengatakan hal-hal yang memberikan efek yang baik terhadap lingkungan kerja fisik yaitu temperatur, penyalangan suara, pencahayaan, dan kualitas udara.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pengaruh yang positif antara masing-masing variabel. Kepuasan kerja karyawan akan muncul apabila segala aspek yang dibutuhkan karyawan terpenuhi, hal ini dapat terjadi ketika karyawan memperoleh dukungan dari segi kepercayaan sehingga adanya pengakuan oleh perusahaan dapat menunjang *self efficacy* yang tinggi. Selanjutnya dengan adanya dukungan lingkungan fisik yang memadai maka akan muncul semangat untuk bekerja yang nantinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang tinggi.

KAJIAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Razak (2002) kepuasan kerja adalah hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungan, artinya kepuasan kerja akan timbul jika individu menyukai pekerjaannya dan lingkungannya. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,

kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu sikap atau respon emosional, baik perasaan senang ataupun perasaan tidak senang dan adanya sikap puas atau tidak puas dari seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Self Efficacy

Self efficacy dijelaskan dalam *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986:391) merupakan penilaian individu mengenai kemampuan generatif mereka yang meliputi kognitif, sosial dan keterampilan lainnya untuk mengarahkan dan menjalankan program sehingga dapat mencapai suatu keberhasilan yang bermutu serta hasil karya yang dihargai. Sedangkan Bandura dalam Yakin dan Erdil (2012) penilaian kognitif sosial dapat mempengaruhi keberhasilan, harapan yang tinggi, dan mendapatkan dukungan dari lingkungan dan sumber daya.

Menurut Putri dan Wibawa (2016) *self efficacy* adalah keyakinan yang dirasakan oleh karyawan tentang kemampuan diri pada saat bekerja dan menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat Ivancevich (2006), *self efficacy* berkaitan kuat terhadap kemampuan kompetensi yang sudah ada dan kemampuan pada dalam diri karyawan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah kemampuan individu terhadap kemampuan diri yang dimilikinya dalam mengatur tindakan yang akan dilakukan akan suatu tugas tertentu dapat terselesaikan dengan baik.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan pekerjaan yang membuat nyaman menimbulkan pengaruh positif dalam pekerjaan karyawan. Keadaan lingkungan pekerjaan seperti temperature ruang bekerja yang tidak panas sehingga karyawan betah dalam bekerja tetapi apabila ruang bekerja tidak bersih, ribut, gerah, dan ventilasi udara tidak baik dapat menimbulkan pengaruh negative dalam pekerjaan.

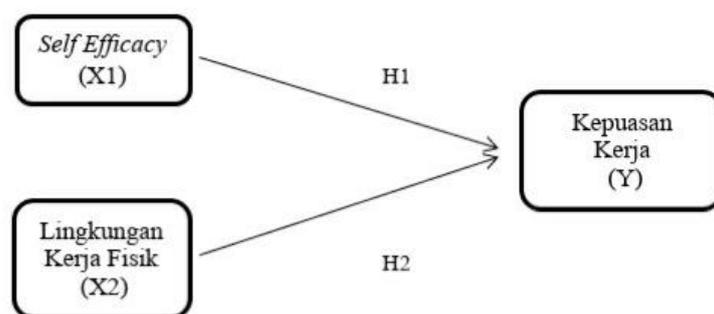
Komarudin (2010) mengaakan lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang fisik dan kebudayaan lingkungan kerja yang berada disekitaran yang dapat memberikan efek kepada seseorang. Selain itu Sedarmayanti (2011) menyebutkan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang fisik dan berada didalam lingkungan bekerja yang nantinya dapat berefek langsung dan tidak langsung oleh karyawan.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang ada kaitannya dengan fisik yang ada dalam perusahaan seperti benda yang dapat disentuh wujudnya sehingga dapat berefek kepada pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik menumbuhkan kinerja karyawan yang optimal serta kepuasan kerja yang tinggi.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di bawah dan hasil penelitian yang sudah lampau, sehingga didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat.
- H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Desain penelitian yang akan dilakukan tergolong pada penelitian deskriptif kausatif. Menurut Sugiyono (2012:12) penelitian kausatif yaitu penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat (causatif). Peneliti dalam melakukan penelitian ini untuk meninjau efek dari *self efficacy* dan lingkungan kerja fisik kepada kepuasan kerja karyawan di Sejati Swalayan, Pasaman Barat. Total populasi yang peneliti lakukan pada penelitian saat ini adalah seluruh karyawan pada Sejati Swalayan Pasaman Barat yang berjumlah 36 orang karyawan. Sedangkan untuk pengambilan sampel penulis menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *likert*, kemudian dianalisis dengan teknik analisis SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada 36 orang karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat, dapat diperoleh karakteristik responden sebagai berikut: 1) berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden perempuan sebanyak 23 orang atau 64%. 2) berdasarkan umur didominasi oleh responden dengan umur kurang dari 25 tahun sebanyak 11 orang atau 30%. berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan SMU sebanyak 28 orang atau 44%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Kepuasan Kerja

Tabel 1. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata - Rata	TCR	Kategori
1	Pekerjaan itu sendiri	3,55	71,00	Cukup
2	Pembayaran Gaji	3,56	71,11	Cukup
3	Kesempatan Promosi	2,79	55,83	Cukup
4	Pengawasan	3,63	72,56	Cukup
5	Rekan Kerja	3,48	69,58	Cukup
Rata-rata		3,40	68,01	Cukup

Sumber: Data primer, diolah

Total keseluruhan lima indikator dengan 22 item pernyataan berguna dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan menghasilkan akumulasi rerata skor adalah 3,40 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 68,01%, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Sejati Swalayan Pasaman Barat dikatakan cukup maka kepuasan kerja karyawan pada Sejati Swalayan Pasaman Barat perlu ditingkatkan.

*Self Efficacy***Tabel 2. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy***

No	Indikator	Rata - Rata	TCR	Kategori
1	<i>Magnitude</i>	3,60	72,00	Cukup
2	<i>Strength</i>	3,47	69,31	Cukup
3	<i>Generality</i>	3,47	69,44	Cukup
Rata-rata		3,51	70,25	Cukup

Sumber: Data primer, diolah

Total keseluruhan tiga indikator dengan 17 item pernyataan berguna dalam pengukur *self efficacy* dengan hasil akumulasi rerata nilai adalah 3,51 tingkat capaian responden (TCR) sebesar 70,25%, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat dikatakan cukup dan *self efficacy* pada Sejati Swalayan Pasaman Barat perlu ditingkatkan.

Lingkungan Kerja Fisik**Tabel 3. Hasil Distribusi Frekuensi Variable Lingkungan Kerja Fisik**

No	Indikator	Rata - Rata	TCR	Kategori
1	Penerangan	3,21	64,17	Cukup
2	Sirkulasi Udara	3,50	70,00	Cukup
3	Tata Warna	3,39	67,78	Cukup
4	Musik	3,28	65,56	Cukup
5	Kebersihan	3,40	68,06	Cukup
6	Keamanan	3,78	75,56	Cukup
Rata-rata		3,43	68,52	Cukup

Sumber: Data primer, diolah

Total keseluruhan enam indikator dengan 11 item pernyataan berguna dalam pengukuran lingkungan kerja fisik dengan hasil rerata skor adalah 3,43 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 68,52%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Sejati Swalayan Pasaman Barat dikatakan cukup dan lingkungan kerja fisik pada Sejati Swalayan Pasaman Barat perlu ditingkatkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat di cari dalam teknik *Kolmogrov-Smirnov* yaitu, nilai signifikansi menunjukkan besar dari 0.05, sehingga dapat terdistribusi normal (Suliyanto, 2011:75).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.14057955
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.110
	<i>Positive</i>	.110
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.110
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas diatas bisa dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,726 > 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan data ini tersebar dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) melalui variabel bebas, ketika nilai VIF sekitar 1 maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terkena multikolinearitas (Suliyanto 2011:82).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	.048		
	self_efficacy	.002	.826	1.211
	lingkungan_kerja	.000	.826	1.211

Dari tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa kedua variabel eksogen memiliki angka VIF 1.211 yang memenuhi kriteria VIF < 10.00 Selanjutnya, kedua variabel eksogen memiliki angka Tolerance 0.826 yang memenuhi kriteria Tolerance > 0.10. kesimpulan dari hasil diatas bahwa semua variabel independen tidak ada gejala multikolinearitas, sehingga tahapan analisis data bisa terus dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Model dikatakan terkena heteroskedastisitas bila nilai koefisien Spearman mempunyai korelasi yang signifikan < 0,05 terhadap nilai residual dan apabila signifikan > 0,05 berarti terbebas dari kasus heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011:112).

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	4.206	1.829		2.300 .028
	Self Efficacy	-.613	.499	-.230	-1.227 .229
	Lingkungan Kerja	.179	.417	.081	.430 .670

Berdasarkan hasil pengukuran heteroskedastisitas dapat dilihat dari variabel independen yang diregresikan dengan variabel Abs_res telah memiliki nilai sig diatas tingkat kepercayaan 0.05 maka kesimpulannya semua variabel penelitian yang akan dibentuk kedalam sebuah model regresi berganda atau pun analisis jalur telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilaksanakan.

Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang terbentuk berpola linear atau nonlinear. Jika nilai yang ditunjukkan oleh nilai sig. > 0,05 berarti terdapat hubungan yang linear (Suliyanto, 2011:112).

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

<i>Variabel</i>	<i>Deviant from Linearity</i>	<i>Keterangan</i>
Kepuasan Kerja*Self Efficacy	0,301	Linearitas
Kepuasan Kerja*Lingkungan Kerja	0,912	Linearitas

Berdasarkan table diatas terdapat adanya hubungan yang linear diantara kepuasan kerja dengan self efficacy 0,301 > 0,05, serta antara kepuasan kerja dengan lingkungan kerja 0,912 > 0,05 karena telah memenuhi kriteria signifikan lebih besar dari 0,05.

Uji Hipotesis

Guna menjawab hipotesis data di analisis dengan regresi berganda melalui program SPSS, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.857 ^a	.734	.718	3.278

Tabel diatas menjelaskan besarnya effect yang diperoleh dari self efficacy dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,734. artinya bahwa variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh self efficacy dan lingkungan kerja fisik sebesar 73,4 %.

Tabel 8. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.766	3.301		2.050	.048		
Self Efficacy	3.036	.902	.332	3.367	.002	.826	1.211
Lingkungan Kerja	5.053	.752	.663	6.718	.000	.826	1.211

Dari hasil pengolahan data diatas maka diperoleh t hitung self efficacy terhadap kepuasan kerja sebesar $3,367 > 0,240$ pada signifikan $0,002 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan self efficacy terhadap kepuasan kerja. Sedangkan t hitung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar $6,718 > 0,240$ pada signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, hipotesis yang menyatakan self efficacy berpengaruh kepada kepuasan kerja diterima dan hipotesis yang menyampaikan lingkungan kerja fisik berefek terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat

Hasil penelitian pertama diketahui adanya dampak yang besar diantara self efficacy kepada kepuasan kerja adalah sebesar 0.902 nilai koefisien jalur yang terbentuk dan dikukuhkan dengan perolehan nilai sig 0.002. Proses pengolahan data menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. sehingga dapat diperoleh nilai sig sebesar 0.002 jauh dibawah tingkatan kesalahan 0.05 sehingga dapat dikatakan Ho tidak diterima dan H1 diterima maka didapatkannya simpulan self efficacy berefek positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat

Hasil penelitian yang peneliti lakukan didapatkan pengaruh self efficacy kepada kepuasan kerja adalah sebesar 0.752 nilai koefisien jalur yang terbentuk dikukuhkan pada nilai sig sebesar 0.000. Pada pengolahan data menggunakan tingkatan kegagalan sebesar 0.05. Dari hasil tersebut didapatkan nilai sig sebesar 0.000 berada dibawah tingkat kegagalan 0.05 dan kesimpulannya adalah Ho ditolak dan H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara self efficacy dengan kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat. Hal ini berarti karyawan Sejati Swalayan Pasaman Barat merasakan yakin dan percaya terhadap kemampuan dan potensi mereka dalam melakukan pekerjaan, hal ini mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan mereka dalam bekerja. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sejati Swalayan Pasaman Barat. Dapat dikatakan bahwa karyawan merasakan lingkungan kerja fisik tempat mereka melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaan.

Penulis memberikan beberapa saran yaitu disarankan untuk pimpinan Sejati Swalayan Pasaman Barat untuk meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dan potensi mereka dalam bekerja sehingga karyawan dapat merasakan pekerjaan mereka dapat meningkatkan kepuasan mereka secara pribadi dan lingkungan kerja fisik perlu di tingkatkan lagi agar karyawan dan pembeli merasa nyaman saat bekerja maupun berbelanja. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih

banyak, atau dapat pula menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan beberapa instansi sejenis.

REFERENSI

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action*. Prattice Hall: New Jersey.
- Edison, Emron, Yohni, & Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Lai, C., & Chen, C. (2012). Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *Internasional Journal of Innovation*, 3(4).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Malik, Denmark, & Munir. (2012). Dampak Pay dan Promosi terhadap Kepuasan Kerja Bukti dari Perguruan Tinggi Institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melani, T. (2012). The Factors That Influence Job Satisfaction. *Pharmaceutical Foundation*, 7.
- Putri, P. E., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11).
- Razak, Sarpan, & Ramlan. (2018). Pengaruh Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Penelitian Keuangan*, 3(1).
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Yakin, & Erdil. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction A Survey on Certified Public Accountants. *Social and Behavioral Sciences*, 1(1).