



## ***Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan***

**Diah Pranitasari<sup>1</sup>, Lilik Lidyawati<sup>2</sup>, Dodi Prastuti<sup>3</sup>, Pristina Hermastuti<sup>4</sup>, Nung Siti Saodah<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>nitadpranitasari@gmail.com, <sup>2</sup>lidyawatilidya6@gmail.com, <sup>3</sup>dodi\_prastuti@stei.ac.id,

<sup>4</sup>pristina@stei.ac.id, <sup>5</sup>enung\_siti\_saodah@stei.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor internal dan eksternal burnout dengan menggunakan variable self-efficacy dan locus of control sebagai faktor internal serta lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan sebagai factor eksternal. Faktor internal dan eksternal burnout tersebut diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan CV. Dermaga Mulia Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 98 karyawan dan metode sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh, yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengolahan data penelitian menggunakan SEM-PLS dengan software smartPLS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: Self-efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 24,7%. Artinya, dengan adanya self-efficacy yang tinggi maka kepuasan kerja yang akan dirasakan karyawan pun tinggi. Locus of control tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 23,9% terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja yang didapatkan karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya juga. Efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 31,5%. Artinya, dengan adanya pemimpin yang bisa menyusun program kerja, mengatur, membimbing ataupun memberikan pekerjaan dengan baik kepada karyawannya maka tingkat kepuasan kerja karyawanpun dapat meningkat. Efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Self-Efficacy, Locus Of Control, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kepemimpinan, Kepuasan Kerja*

### **Abstract**

*This research aims to determine the internal and external factors of burnout using self-efficacy and locus of control as internal factors, and work environment and leadership effectiveness as external factors. The influence of these internal and external burnout factors on employee job satisfaction is examined. The study was conducted on employees of CV. Dermaga Mulia Abadi. This is a quantitative study using a survey method. The population of this study is all employees, amounting to 98 employees, and the sampling method used is the saturated sample method, where the sample size is equal to the population size. Data processing used SEM-PLS with smartPLS software. The results of this study conclude that self-efficacy has an influence on job satisfaction by 24.7%. This means that with high self-efficacy, employees are likely to experience high job satisfaction. Locus of control does not affect job satisfaction. The work environment has an influence of 23.9% on job satisfaction. This implies that a comfortable work environment increases employee job satisfaction. Leadership effectiveness has an influence on job satisfaction by 31.5%. This means that effective leadership, involving program planning, organizing, guiding, and assigning tasks well to employees, can significantly increase employee job satisfaction. Leadership effectiveness has the most significant impact on employee job satisfaction*

**Keywords:** *Self-Efficacy, Locus Of Control, Work Environment, Leadership Effectiveness, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitan yang khas. Ini sering menjadi alasan mengapa seseorang merasa sangat lelah, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan menghabiskan banyak waktu. Dampak dari hal ini adalah stres. Saat ini, istilah stres sudah menjadi hal yang umum dalam masyarakat. Kondisi stres yang terkait dengan pekerjaan di mana seseorang merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional karena beban kerja yang berlebihan atau tekanan yang terus-menerus disebut dengan istilah *burnout*. *Burnout* biasanya ditandai oleh kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional. *Burnout* bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan yang terus-menerus, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dampak *burnout* bisa sangat merugikan bagi individu dan organisasi. Beberapa dampak negatif dari stres kerja termasuk: kesehatan mental dan fisik yang buruk, menurunnya produktivitas, ketidakpuasan kerja, hubungan kerja yang buruk, tingkat absensi yang tinggi. Pengelolaan karyawan yang jauh dari stress merupakan tugas perusahaan, sehingga perlu tindakan-tindakan dan kebijakan yang tepat untuk menjaga kesehatan karyawan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, dalam penelitian ini pemilihan masalah didasarkan pada faktor internal dan eksternal karyawan yaitu faktor internal meliputi *self-efficacy* dan *locus of control*, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan. *Self-efficacy* adalah penilaian kemampuan individu untuk mengatur, mengelola, dan melaksanakan berbagai perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan (Schaufeli & Bakker, 2000). *Locus of control* kemukakan oleh Carti (2013); Purnomo & Lestari (2010); Sumantri & Gemina (2015) melibatkan gagasan bahwa individu menganalisis peristiwa sepanjang hidup mereka sebagai akibat dari perilaku mereka atau percaya bahwa peristiwa itu adalah hasil dari kebetulan, takdir, atau kekuatan di luar kendali mereka. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari tugas pekerjaan seorang karyawan (Pranasari et al., 2021, 2022). Lingkungan kerja adalah pemangku kepentingan internal, yaitu Kelompok atau individu yang tidak secara eksplisit menjadi bagian dari lingkungan organisasi, karena pemangku kepentingan internal sebenarnya adalah anggota organisasi dimana manajer bertanggung jawab atas kepentingannya sendiri (Forastero et al., 2018; McAuliffe et al., 2009; Stanley, 2016).

Efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menggerakkan, mempengaruhi dan memotivasi organisasi untuk mencapai tujuan tepat waktu (Oyinlade, 2006; Pranasari, 2020). Kepuasan kerja berarti sikap karyawan terhadap situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan masalah yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. (Kafui Agbozo, 2017; Markos et al., 2010; Pranasari & Zahara, 2020). Penelitian mengenai *burnout* dianalisis oleh Prestiana & Putri (2013) dengan menggunakan variabel eksogen *internal locus of control* dan *job insecurity*. Atmaja & Suana (2019) dengan variabel eksogen beban kerja. Mufliah & Savira (2021) meneliti pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout*. Juhnisa & Fitria (2020) meneliti pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Namun, belum ada yang dilakukan tentang peneliti-peneliti di atas yang meneliti tentang pengaruh dari internal dan eksternal karyawan yaitu *self-efficacy*, *locus of control*, lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan terhadap *burnout*. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat diketahuinya *job burnout* yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan organisasi dalam pengambilan keputusan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meminimalisasi *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Burnout*

Menurut Bakker et al.(2011); Ouweneel et al. (2013), *Burnout* adalah kelelahan fisik dan mental yang mengarah pada pengembangan citra diri, fokus, dan etos kerja negatif. *Burnout* adalah kelelahan atau frustrasi yang diakibatkan oleh terhambatnya aktivitas yang berujung pada perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang secara mental menarik diri dari pekerjaan, biasanya orang tersebut cenderung menjauhkan diri atau bersikap sinis terhadap klien (Alarcon & Edwards, 2011). *Burnout* merupakan salah satu bentuk stres psikologis yang berhubungan dengan stres harian karyawan ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional (Bakker et al., 2011). *Burnout* adalah hilangnya kekuatan dan motivasi fisik atau emosional, biasanya karena stres atau frustrasi yang berkepanjangan, konflik peran, gaji rendah atau tidak ada, dan mengarah ke depresi (Alarcon & Edwards, 2011) 2011).

Menurut Razak et al. (2016); Schaufeli et al. (2006) indikator *burnout* adalah:

- 1) Kelelahan fisik, kondisi lelah dan ketidakberdayaan dalam kondisi kerja karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, mudah sakit.

- 2) Kelelahan emosional, ketidakmampuan untuk mengendalikan emosi seseorang, atau lekas marah dalam situasi kerja yang ditandai dengan kemarahan terkait dengan menahan diri.
- 3) Kelelahan mental, ketidakmampuan menghadapi kondisi kerja atau mudah tertekan akibat tekanan kerja yang berlebihan.
- 4) Harga diri rendah, yang ditandai dengan kondisi seseorang yang tidak pernah puas dengan pekerjaannya.
- 5) Depersonalisasi, yang ditandai dengan terlepasnya individu dari lingkungannya, atau dapat dikatakan ingin menyendiri.

### *Self-Efficacy*

Pengertian *Self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (2012), yang memperkenalkan aspek teori kognitif-sosial. Pemikiran Bandura dijelaskan oleh Dotulong & Salangka (2015) bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi dan mengubah perilaku seseorang. *Self-efficacy* mengacu pada kepercayaan dan keyakinan seseorang tentang melakukan sesuatu dan apakah seseorang dapat secara efektif menyelesaikan masalah atau tugas tertentu. Secara umum menurut Omrod (2019), efikasi diri memiliki penilaian seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Selain itu, Saepudin et al. (2015) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dan menyelesaikan tugas tersebut dengan hasil yang diharapkan.

Coulter (2016) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk memenuhi dan memenuhi kewajibannya secara memadai. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki seseorang, semakin percaya diri mereka dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Semakin rendah efikasi diri seseorang, maka semakin rendah kepercayaan dirinya terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. (Lianto, 2019).

Ketika individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri dan yakin akan keberhasilan yang dapat diraihinya, maka akan mengarahkan individu untuk bekerja lebih giat dan selalu melakukan yang terbaik.

Flammer (2018); Ouweneel et al. (2013) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* memiliki empat proses psikologis yang terlibat dalam diri manusia, yaitu proses kognitif, motivasi, afektif, dan pilihan.

#### 1) Proses kognitif.

Proses kognitif adalah proses berpikir yang melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan orang memulai dengan sesuatu yang terlintas dalam pikiran terlebih dahulu. Orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi biasanya suka membayangkan kesuksesan. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* rendah membayangkan lebih banyak kegagalan dan hal-hal yang dapat menghalangi mereka untuk berhasil. Bentuk tujuan pribadi juga dipengaruhi oleh penilaian kemampuan diri sendiri. Semakin mampu perasaan seseorang, semakin mereka berusaha untuk mencapai tujuan mereka dan semakin berkomitmen mereka terhadap tujuan mereka.

#### 2) Proses motivasi.

Sebagian besar motivasi manusia didasarkan pada faktor kognitif. Individu memotivasi diri mereka sendiri dan memandu tindakan mereka melalui fase manajemen pemikiran. Keyakinan pada kemampuan seseorang dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa cara, yaitu dengan menentukan tujuan yang ditetapkan individu, berapa banyak yang mereka keluarkan, seberapa keras mereka berusaha, dan kemampuan mereka untuk menahan kegagalan.

#### 3) Proses yang mengesankan.

Proses afektif adalah proses mengatur keadaan emosional dan respons emosional. Bandura (2012) menjelaskan bahwa keyakinan bertahan hidup individu juga memengaruhi tingkat stres dan depresi seseorang dalam situasi yang sulit. Persepsi mengenai *self-efficacy*, yaitu kemampuan menghadapi sumber stres berperan penting dalam perkembangan kecemasan. Orang yang percaya pada kemampuan mereka untuk mengendalikan situasi cenderung tidak terjebak dalam hal-hal negatif. Orang yang tidak bisa mengendalikan keadaan biasanya sangat cemas, selalu memikirkan kekurangannya, melihat lingkungan yang penuh ancaman, membesar-besarkan masalah kecil dan terlalu mengkhawatirkan hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

#### 4) Proses Seleksi.

Dampak dari peristiwa tersebut juga dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu. Orang cenderung menghindari kegiatan dan situasi yang berada di luar kemampuan mereka. Ketika orang berpikir bahwa mereka dapat menangani suatu situasi, mereka cenderung menghindari situasi tersebut. Pilihan yang dibuat memungkinkan individu untuk meningkatkan keterampilan, minat, dan hubungan sosial mereka.

Bandura (2012); Handayani & Nurwidawati (2018); Kartika et al. (2018), mengemukakan bahwa indikator *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yang terdiri dari tingkat, kekuatan dan umum. Berdasarkan ketiga dimensi tersebut, maka indikator *self-efficacy*, yaitu:

- 1) Rasa percaya diri dapat melakukan tugas-tugas tertentu. Individu percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, dan individu memilih sendiri tugas (tujuan) mana yang harus diselesaikan. Kepastian bahwa Anda dapat memotivasi diri sendiri untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Individu dapat tumbuh untuk memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.
- 2) Orang yang percaya diri, pekerja keras, ulet dan pekerja keras memiliki tekad untuk melakukan sesuatu dengan apa yang dimilikinya.
- 3) Percaya bahwa Anda dapat mengatasi rintangan dan kesulitan. Individu mampu menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul dan muncul dari kesalahan.
- 4) Kemampuan yang solid untuk memecahkan masalah dalam situasi yang berbeda. Individu mengatasi kesulitan dan hambatan serta dapat bangkit dari kesalahan dan yakin akan kemampuannya untuk memecahkan masalah dalam situasi yang berbeda. Percaya diri tahu bagaimana memecahkan masalah dalam berbagai situasi. Individu memiliki kepercayaan diri untuk memecahkan masalah tidak terbatas pada keadaan atau situasi tertentu.

### ***Locus of Control***

Konsep *locus of control* pertama kali diperkenalkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1996, yaitu sebuah teori pembelajaran sosial yang memberikan wawasan tentang keyakinan seseorang tentang faktor-faktor lain. Carti (2013) mendefinisikan *Locus of control*, yaitu keyakinan tentang bagaimana seseorang akan bertindak untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Sumantri & Gemina (2015) menyatakan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana individu percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah kendali atas keyakinan seseorang terhadap keberhasilannya sendiri.

Purnomo & Lestari (2010) menjelaskan bahwa faktor lingkungan mempengaruhi dan menentukan posisi faktor kontrol. Dari hasil beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* individu adalah:

#### **1. Faktor keluarga.**

Lingkungan keluarga merupakan tempat di mana seorang individu tumbuh dan dapat mempengaruhi kontrol mereka. Orang tua membesarkan anak benar-benar mewakili nilai dan sikap kelas sosial mereka. Kelas sosial yang dimaksud disini tidak hanya berkaitan dengan status ekonomi tetapi memiliki arti yang luas meliputi tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu yang termasuk dalam kelas sosial ekonomi tertentu adalah bagian dari sistem nilai yang mencakup gaya pengasuhan yang mengarah pada perkembangan ciri-ciri kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otoriter di mana para aktor dikontrol dengan ketat, anak-anak tumbuh menjadi penakut dan bergantung (*locus of control* eksternal). Di sisi lain, diamati bahwa anak-anak yang tumbuh di lingkungan demokratis mengembangkan rasa individualisme yang kuat, mandiri, menguasai keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan memiliki tingkat keingintahuan yang tinggi (*internal locus of control*).

#### **2. Faktor pendorong.**

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi intrinsik) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi, upah yang lebih tinggi (motivasi ekstrinsik) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang, penghargaan dan hukuman juga mempengaruhi *locus of control* seseorang.

#### **3. Faktor pelatihan.**

Program pelatihan yang menggunakan tugas pengawasan individu telah terbukti meningkatkan kemampuan peserta untuk mengelola kejadian buruk. Latihan adalah pendekatan terapeutik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pendidikan dapat mempromosikan kontrol internal, mempromosikan dan meningkatkan keputusan karir. Aspek ini sangat berpengaruh terhadap pembentukan *locus of control* internal dan eksternal anak. Mereka yakin bahwa merekalah yang membenarkan klaim tersebut. dan demokratis, sementara individu yang berorientasi pada *locus of control* eksternal tumbuh dalam lingkungan yang menggunakan hukuman fisik, hukuman afektif dan pengurangan hak istimewa. Selain faktor lingkungan sosial, *locus of control* internal juga berkembang seiring bertambahnya usia. Semakin dewasa usia paruh baya, semakin besar kemampuan perseptual untuk melakukan perubahan pola pikir terkait sebab akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatarbelakanginya (Carti, 2013).

Adapun indikator *locus of control* dalam Prestiana & Putri (2013); Purnomo & Lestari (2010) sebagai berikut:

1. Suka bekerja keras.

2. Memiliki inisiatif yang tinggi.
3. Berorientasi pada pemecahan masalah.
4. Berusaha.
5. Stabil.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi (Pranitasari, 2019a; Pranitasari & Saputri, 2020). Lingkungan kerja yang berpusat pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang terencana dengan baik dapat menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungannya (Duryan et al., 2020; Nasidi et al., 2019; Pranitasari et al., 2022).

Amstrong (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai bagian yang sangat penting dari tugas kerja karyawan. Pranitasari (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai pemangku kepentingan internal, yaitu kelompok atau individu yang tidak secara eksplisit menjadi bagian dari lingkungan organisasi, karena pemangku kepentingan internal sebenarnya adalah anggota organisasi dimana manajer bertanggung jawab atas kepentingannya sendiri. Faktor lingkungan harus diperhatikan dalam setiap kegiatan.

Dalam penelitian Triannah & Pranitasari (2019), menjelaskan faktor lingkungan kerja antara lain:

- 1) Hubungan pasar tenaga kerja  
Dalam hubungan kerja terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.  
Lingkungan kerja yang kurang tepat atau bising dapat berdampak negatif bagi karyawan yaitu munculnya kecemasan dalam bekerja.
- 3) Aturan kerja.  
Aturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan efek positif pada kepuasan karyawan dan efisiensi dalam pengembangan karir organisasi.
- 4) Penerangan.  
Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk penerangan matahari.
- 5) Sirkulasi Udara.  
Cukup didaur ulang atau berventilasi, berventilasi terlebih dahulu.
- 6) Keamanan.  
Lingkungan kerja yang aman menciptakan ketenangan dan kenyamanan, yang memotivasi kerja.

### **Efektivitas Kepemimpinan**

Menurut Ayu & Dewi (2002); Oyinlade (2006); Pranitasari, (2020), efektivitas kepemimpinan terletak pada pengambilan keputusan yang rasional dan memungkinkan partisipasi pengikut yang optimal. Ada lima bentuk pengambilan keputusan, yaitu model yang berbeda: pengambilan keputusan, negosiasi pribadi, negosiasi kelompok, pemimpin sebagai moderator dan perwakilan .

Efektivitas kepemimpinan, seperti yang dijelaskan oleh Permaiswati et al. (2015), diukur dengan keterampilan, kemampuan, dan kemampuan membuat keputusan yang rasional, logis berdasarkan pemikiran kreatif dan inovatif yang dipadukan dengan pendekatan intuitif yang memanfaatkan berbagai pengalaman. Mengenai indikator efisiensi pengelolaan sebagaimana dikemukakan oleh Pranitasari (2019b):

- 1) Sukses dalam perencanaan dan penjadwalan program pelatihan.
- 2) Koordinasi program pelatihan yang berhasil.
- 3) Sukses dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk program pelatihan.
- 4) Keberhasilan dalam kemampuan mengatasi keterbatasan program latihan
- 5) Keberhasilan dalam pencapaian hasil pendidikan.

### **Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan keputusan dari tempat kerja mereka. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang diharapkan dari supervisor. Oleh karena itu, pemimpin harus memahami apa yang perlu dilakukan agar karyawan bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menjadi agen yang mendukung tercapainya tujuan, yang memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya dalam bekerja. Sikap ini menentukan efisiensi kerja, dedikasi dan kecintaan

terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan (Agbozo et al., 2017; Aryanti & Herawati, 2021; Irfan & Lodhi, 2015).

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Sumber kepuasan kerja adalah ketika karyawan bergabung dengan suatu organisasi, mereka membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, aspirasi, dan pengalaman masa lalu yang secara kolektif membentuk harapan kerja (Berlian, 2018; Nasrul et al., 2020; Ueda, 2012).

Menurut Pranitasari & Saputri (2020) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan.  
Apakah ada unsur-unsur yang memuaskan dalam hasil pekerjaan?
2. Upah.  
Jumlah remunerasi yang diterima untuk kinerja pekerjaan akan menjadi apa yang dianggap perlu secara wajar.
3. Promosi.  
Adalah mungkin bagi seseorang untuk tumbuh melalui promosi.
4. Tinjauan.  
Seseorang yang selalu memberi perintah atau arahan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Teman kerja  
Anda dapat merasakan apakah rekan kerja anda baik atau tidak menyenangkan.

## METODE

Penelitian dilakukan pada karyawan CV. Dermaga Mulia Abadi adalah perusahaan pelayaran dengan 98 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan 98 orang berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode partial least square (PLS). PLS merupakan model persamaan SEM (Structural Equation Modeling) yang pendekatannya didasarkan pada model persamaan struktural berbasis varians atau komponen. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau model eksternal dan model struktural atau model internal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini mayoritas berusia 21 – 30 tahun dengan jumlah 77 orang (78,6%), dan sisanya berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 14 orang (14,3%), 31– 40 tahun sebanyak 5 orang (5,1%) dan lebih dari 40 tahun sebanyak 2 orang (2%). Responden mayoritas adalah laki – laki dengan jumlah 54 orang (55,1%), dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (44,9%).

### *Outer Model*

Convergent Validity dalam sebuah model pengukuran dinilai dari hubungan antara skor item/indikator dalam penelitian dengan loading factor atau skor kontruknya. Kriteria dalam indikator yaitu jika nilai loading factor dari indikator > 0.700

maka dinyatakan indikator tersebut valid. Setelah mengeliminasi 20 variabel manifes. Selain itu juga dilakukan pengujian *Discriminant Validity* dapat diperiksa menggunakan nilai faktor pemuatan silang, yaitu korelasi antara indikator dan variable (Jogiyanto, 2015).

Setelah semua variable dinyatakan valid, maka diperoleh nilai loading factor terbesar pada variabel *self-efficacy* (X1) terdapat dalam pernyataan “Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja”, pada variabel *locus of control* (X2) terdapat dalam pernyataan “Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik”, pada variabel lingkungan kerja (X3) terdapat dalam pernyataan “Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya bekerja sangat baik”, pada variabel efektivitas kepemimpinan (X4) terdapat dalam pernyataan “Pimpinan memiliki banyak solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pelatihan”, pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat dalam pernyataan “Saya senang bermusyawarah dengan rekan kerja bila terjadi perbedaan pendapat dalam rangka mencari pemecahan masalah bersama”

Uji reliabilitas penelitian ini disajikan pada Tabel 1. Uji reliabilitas dapat dilihat dari koefisien cronbach's alpha sebagai dasar pengambilan keputusan, jika cronbach's alpha > 0,60 maka dapat diterima.

Tabel 1. Reliabilitas Konstruk

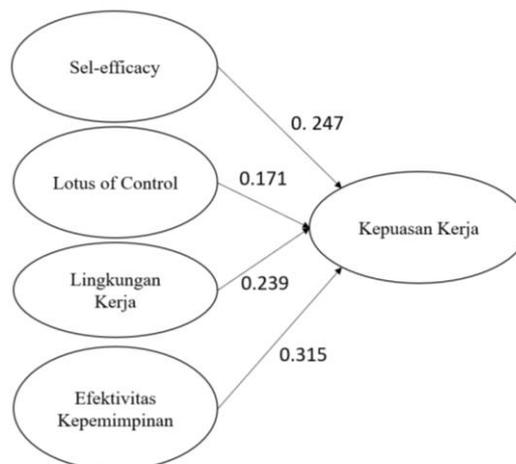
Variabel	Nilai Reabilitas
<i>Self Efficacy</i>	0.865
<i>Locus Of Control</i>	0.894
Lingkungan Kerja	0.903
Efektivitas Kepemimpinan	0.945
Kepuasan Kerja	0.922

**Inner Model**

Tabel 2. Uji Hipotesis

	T Statistic & P-Value	
<i>Self-efficacy</i> → Kepuasan Kerja	2.062	0.04
<i>Locus Of Control</i> → Kepuasan Kerja	1.727	0.085
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	2.358	0.019
Efektivitas Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	2.655	0.008

Tabel 2 menunjukkan bahwa *locus of control* tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *self-efficacy*, lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk besaran *path coefisien* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Path Coefficient

Variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 24.7%, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 23,9%, dan efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 31,5%.

*Self-efficacy* berpengaruh 24.7% terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self-efficacy* merupakan penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu atau dengan kata lain kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya. Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan dominan pada variable ini adalah keyakinan karyawan dalam mengetahui solusi dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Dotulong

& Salangka, 2015; Flammer, 2018; Ilmiah & Management, 2015; Kader, 2020; Kartika et al., 2018; Putri & Wibawa, 2018).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 23.9%. Semakin nyaman lingkungan kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik maka akan semakin membuat karyawan puas dalam bekerja. Pernyataan dominan pada variable ini adalah adanya rasa aman dalam bekerja karena ada petugas keamanan yang siap untuk menjaga karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Arimbawa & Giantari, 2019; Krisnaldy et al., 2019; Pranitasari et al., 2018, 2021; Pranitasari & Saputri, 2020; yongki aditya, 2020).

Efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 31.5%. Merupakan nilai koefisien yang terbesar dibandingkan koefisien yang lainnya. Semakin efektif kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan dominan pada variable ini adalah pemimpin yang memiliki banyak solusi untuk mengatasi permasalahan di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Arini et al., 2021; Auliani & Wulanyani, 2018; Dadie & Nugraheni, 2016; Pranitasari, 2019, 2020; Pranitasari et al., 2019; Suwandi, 2016).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan paparan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal yaitu :

1. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 24.7%. Artinya, dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi maka kepuasan kerja yang akan kita rasakan pun tinggi.
2. Locus of control tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 23,9% terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja yang didapatkan karyawan akan semakin meningkatkan kepuasannya juga.
4. Efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 31,5%. Artinya, dengan adanya pemimpin yang bisa menyusun program kerja, mengatur, membimbing ataupun memberikan pekerjaan dengan baik kepada karyawannya maka tingkat kepuasan kerja karyawanpun dapat meningkat.
5. Efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan faktor internalnya yaitu *self-efficacy*, seseorang perlu meningkatkan kembali keyakinan pada dirinya sendiri bahwa ia mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin dan mampu mengendalikan dirinya untuk melakukan hal - hal yang dapat mencapai keberhasilan yang ia inginkan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan faktor eksternalnya yaitu lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan, CV. Dermaga Mulia Abadi dapat meningkatkan lingkungan kerja yang semakin kondusif dengan menyediakan kondisi ruangan yang nyaman, fasilitas yang mendukung pekerjaan, dan peningkatan keamanan supaya karyawan merasa aman.
3. Terlihat dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa peran efektivitas kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya efektivitas kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi. Misal, dengan penyusunan program kerja, pelatihan, pemberian tugas yang sesuai dengan minat dan bakat karyawan dan juga bimbingan yang baik terhadap karyawan.

## Daftar Referensi

- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(6), 3388–3416.
- Arini, S., Arifat, Y., & Wahidy, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Produ: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 79–92.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia Khususnya Bali Merupakan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/Jpu.2017.V04.I02.P17>
- Carti. (2013). Indonesian Journal Of Guidance And Counseling : Theory And Application Hubungan Locus Of Control Dengan Motivasi Konselor. *Indonesian Journal Of Guidance And Counseling : Theory And Application*, 2(3), 41–49.

- Dadie, C. I. B., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.14710/Jsmo.V13i1.13409>
- Dotulong, L., & Salangka, R. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 562–572.
- Flammer, A. (2018). *Self-Efficacy*. April. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01726-5>
- Forastero, A., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. D. (2018). What Millennials Want: How To Optimize Their Work. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.21580/Pjpp.V3i1.2489>
- Ilmiah, J., & Management, E. (2015). Pengaruh Efektifitas Manajerial Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Dosen Kebidanan Poltekkes Provinsi Lampung Sudarmi \*. 6, 1009–1020.
- Jogiyanto, W. A. Dan. (2015). *Partial Least Square (Pls): Alternatif Structural Equation Modelling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/Jkwm02100350>
- Kader, J. I. A. Kusniawati Mukhtar A. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect Of Work Environment On Job Satisfaction: Evidence From The Banking Sector In Ghana. *Journal Of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/J.Jhrm.20170501.12>
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya*, 16.
- Krisnaldy, Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. 2(2), 164–179. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/Smk.V2i2.2936>
- Markos, S., Sandhya, M., & Professor, S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performance. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 89. <https://doi.org/E-Issn1833-8119>
- Mcauliffe, E., Bowie, C., Manafa, O., Maseko, F., Maclachlan, M., Hevey, D., Normand, C., & Chirwa, M. (2009). Measuring And Managing The Work Environment Of The Mid-Level Provider - The Neglected Human Resource. *Human Resources For Health*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-3>
- Muflihah, L., & Savira, S. I. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Sosial Terhadap Burnout Akademik Selama Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 201–211. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40975>
- Oyinlade, A. O. (2006). A Method Of Assessing Leadership Effectiveness: Introducing The Essential Behavioral Leadership Qualities Approach. *Performance Improvement Quarterly*, 19(1), 25–40. <https://doi.org/10.1111/J.1937-8327.2006.Tb00355.X>
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish. [https://books.google.co.id/books/about/Keterikatan\\_Kerja\\_Dosen\\_Sebagai\\_Kunci\\_Ke.html?id=C1o6dwaaqbaj&redir\\_esc=Y](https://books.google.co.id/books/about/Keterikatan_Kerja_Dosen_Sebagai_Kunci_Ke.html?id=C1o6dwaaqbaj&redir_esc=Y)
- Pranitasari, D. (2020). The Influence Of Effective Leadership And Organizational Trust To Teacher's Work Motivation And Organizational Commitment. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 75. <https://doi.org/10.24856/Mem.V35i1.1257>
- Pranitasari, D., Akbar, M., & Hamidah. (2019). Key Success Factors Of Lecturer's Work Engagement At College Of Economics. *Journal Of Engineering And Applied Science*, 4(11), 3615–3619. <https://doi.org/http://medwelljournals.com/abstract/?doi=Jeasci.2019.3615.3619>
- Pranitasari, D., Rini, C., & Kusumawardani, W. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja (Vol. 9, Issue 1). Online.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 11(1), 287. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Pranitasari, D., Setianingsih, W., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Siti, E. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan

- Emosional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja. The Effect Of Emotional Intelligence , Compensation. *Monas Jurnal Inovasi Aparatur*, 4(1), 373–386.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2), 18–29. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Pranitasari, D., & Zahara, S. F. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia. *Media Manajemen Jasa*, 8(1), 29–39.
- Prestiana, N. D. I., & Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus Of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan. *Soul*, 6(1), 57–76.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*, 17(2), 144–160.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. [File:///C:/Users/User/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.Pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.Pdf)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining And Measuring Work Fo Is Ti. *Work*, 10–24. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Stanley, T. (2016). *Work Environments , Creative Behaviours , And Employee Engagement*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Cv.Afabeta.
- Sumantri, U., & Gemina, D. (2015). Pengaruh Faktor Kepribadian Individual, Self-Efficacy Serta Locus Of Control Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kecamatan Caringin Kabupaten Bogor. *Jurnal Visionida*, 1(2), 15–30.
- Suwandi, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 8(2), 140–147.
- Yongki Aditya. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. 8–33.