

## PENGARUH EFKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA

Gilang Narendra

Universitas Negeri Surabaya

gilangnarendra@mhs.unesa.ac.id

### *Abstract*

*Economic development in the era of globalization is much influenced by the increasingly strict business competition. Many of the challenges to be faced by the company. Companies need to keep the quality of the human resources (HR). PDAM Surya Sembada Kota Surabaya is the monopoly company engaged in the distribution of the water provider since 1976. This research aims to know and explain the influence of self efficacy against job satisfaction with motivation as intervening variables on PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. This research is a type of causal research that uses a quantitative approach with a population of as many as 71 people and sampling techniques using simple random sampling with the samples as many as 60 staff on PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Research results show that the efficacy of Self provide a positive influence and significantly to job satisfaction. Self efficacy influence positively and significantly to motivation. A positive and significant effect of motivation towards job satisfaction. s.*

**Keywords:** *Self efficacy, motivation, job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi pada era globalisasi banyak dipengaruhi oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan perlu menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) mereka untuk tetap bersaing agar perusahaan mampu terus maju dan berkembang. Karyawan adalah salah satu faktor penting karena mereka adalah sebuah aset yang dimiliki perusahaan untuk menentukan sukses atau tidak perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja menjadi kunci penting untuk tetap menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan. Pada akhirnya dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang akan datang. Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah. Faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri dan memberi motivasi

Efikasi diri dan motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini kepuasan kerja akan semakin baik. Dengan efikasi diri dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. (sumber : tempo.co)

Menurut (Sutrisno, 2009:74). kepuasan kerja adalah gambaran dari sebuah sikap seorang individu akan

pekerjaan yang akan memiliki hubungan dengan kerjasama yang dimiliki antar sesama karyawan ataupun imbalan yang akan diterima. hal tersebut dapat dikatakan menyangkut adanya faktor fisik dan psikologis yang dimiliki oleh karyawan. Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Mishra *et al* (2016) menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja. Sehingga kepercayaan diri yang ada karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan. Hasil penelitian sejalan dengan yang dipaparkan oleh Mishra *et al.* (2016), Pahi *et al* (2016) dan Karabiyik *et al* (2014) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian Seyithan Demirdag (2015) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Bedel (2016) menyatakan bahwa motivasi akademik secara signifikan berhubungan dengan efikasi diri hal ini dibuktikan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan seseorang individu yang berdampak pada motivasi seseorang. Hal serupa diungkapkan oleh Yang & Ersanl (2015) dimana dengan tingginya efikasi diri yang dimiliki seseorang akan membuat seseorang termotivasi dan akan mendapatkan kekuatan pendorong untuk dapat mengejar tujuan dan mengatasi hambatan yang dimiliki.

Pengaruh positif efikasi diri terhadap motivasi kerja ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Bedel (2016) dan Yang & Ersanl (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif efikasi diri terhadap motivasi kerja. Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Al-baddareen *et al.* (2015) bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Menurut Wae-esor *et al* (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja telah menjadi salah satu indikator penting bagi karyawan dalam mengevaluasi apakah seseorang puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan agar tetap menjaga kinerja dan kualitas karyawan yang mereka miliki. Pengaruh positif ini didukung dengan hasil penelitian dari Chatzopoulou *et al.* (2015), Arasl *et al.* (2014) dan Wae-esor *et al.* (2016). Namun lain halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Kishwar Naheedet *et al.*, (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil objek di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang merupakan perusahaan daerah air minum yang berlokasi di Mayjend Prof Dr Moestopo No 2. Merupakan perusahaan yang dikenal sebagai penyedia layanan air bersih di Kota Surabaya yang terbentuk sejak tahun 1976.

Fenomena yang ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yaitu pertama, Efikasi diri yang dimiliki sangat tinggi, hal ini ditinjau dari keyakinan dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan kepada pada karyawan. Salah satu staf pemasaran menjelaskan bahwa mereka menjadi percaya diri ketika pada tahun 2014 mereka melakukan pencapaian yang melebihi target yang telah ditentukan. Kedua, motivasi yang dimiliki karyawan sangat baik. Dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial mereka.

Motivasi yang diberikan terhadap karyawan ditunjukkan setiap pagi hari karyawan diberikan teh hangat dan kopi yang telah disediakan. Hal ini menjadi salah satu motivasi yang diberikan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya kepada karyawan. Selain itu adanya diskusi setiap pagi hari merupakan motivasi yang diberikan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Selain itu adanya senam pagi setiap hari jumat pagi adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menjaga kebugaran agar tetap fresh dalam menjalankan tugas menjadi salah satu motivasi yang diberikan.

Bentuk kepuasan kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya terlihat dari penghargaan yang mereka dapat sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, para karyawan terlihat nyaman saat bekerja meskipun berada

dalam dibawah tekanan sekalipun. Tekanan yang diberikan berupa pemberian tugas yang harus di penuhi setiap karyawan untuk mendapatkan pasang baru calon pelanggan. Beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka senang dan puas bekerja akibat perilaku atasan yang dianggap mereka sangat baik. Selain itu hubungan antar karyawan yang saling mensuport menjadi salah satu faktor mereka merasa puas dalam berkerja.

Selama peneliti melakukan penelitian di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya terdapat permasalahan bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki kualitas efikasi diri dan motivasi yang tinggi, namun memiliki tingkat kepuasan kerja yang biasa-biasa saja. Dari sekitar 20 karyawan yang ada pada divisi P2K (pemasaran dan pelayanan kepelangganan) di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya karyawan menyatakan hampir 50% karyawan tidak puas tentang pekerjaan mereka. Hal ini dibuktikan dengan adanya observasi checklist yang dilakukan peneliti dalam menyimpulkan fenomena yang ada. Dengan adanya permasalahan tersebut menimbulkan pertanyaan bagi peneliti untuk melakukan pengamatan lebih jauh lagi dan melakukan wawancara mendalam mengenai permasalahan ini.

Pengamatan tersebut diperkuat dengan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada Bapak Dn bagian Staff Senior Administrasi dan beberapa karyawan divisi P2K PDAM Surya Sembada Kota Surabaya lainnya mengenai variabel dependen dan juga independen. Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Dn bagian Staff Senior Administrasi dan beberapa karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bahwa para karyawan memiliki kualitas efikasi diri yang tinggi hal ini terbukti bahwa karyawan telah menyelesaikan tugas yang diberikan, selalu siap menghadapi tantangan, dan juga merasa termotivasi saat melihat keberhasilan orang lain. Akan tetapi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tidak baik.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ada, telah ditemukan kesenjangan penelitian (*research gap*), maka hal tersebut dapat dijadikan dasar untuk penulis melaksanakan penelitian tentang “pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pdam surya sembada kota surabaya”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) definisi efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian

tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Teori efikasi diri merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory*. *Social Cognitive Theory* menyoroti pertemuan yang kebetulan dan kejadian yang tak terduga meskipun kejadian tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Beberapa asumsi awal dan mendasar dari *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Bandura adalah *Learning Theory* (teori pembelajaran) yang berasumsi bahwa manusia cukup fleksibel dan mampu mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berprilaku dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah pengalaman-pengalaman tak terduga Bandura (1997).

Mishra *et al* (2016) menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja. Sehingga kepercayaan diri yang ada karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan.

### Teori Motivasi

Menurut Purwanto (2013) Motivasi adalah rangsangan yang dibuat oleh organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan semangat dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi adalah sumber kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seorang individu untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Wae-esor *et al.*(2016) menyatakan bahwa motivasi kerja telah menjadi salah satu indikator penting bagi karyawan dalam mengevaluasi apakah seseorang puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan agar tetap menjaga kinerja dan kualitas karyawan yang mereka miliki.

Bedel (2016) menyatakan bahwa motivasi akademik secara signifikan berhubungan dengan efikasi diri hal ini dibuktikan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan seseorang individu yang berdampak pada motivasi seseorang.

### Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009:74). kepuasan kerja adalah gambaran dari sebuah sikap seorang individu akan pekerjaan yang akan memiliki hubungan dengan kerjasama yang dimiliki antar sesama karyawan ataupun imbalan yang akan diterima. hal tersebut dapat dikatakan menyangkut adanya faktor fisik dan psikologis yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Dari teori-teori diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1: Diduga efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2: Diduga efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- H3: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H4: Diduga efikasi diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena hubungan antar variabel yang akan diteliti memiliki hubungan kausalitas untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini juga merupakan penelitian survey, penelitian inferensial, penelitian kausalitas dan penelitian studi lapangan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang berjumlah 71 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan pengambilan *two stage sampling* dimana pada tahap pertama menggunakan *purposive sampling*. Pada tahap kedua menggunakan pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik sampling ini dipilih karena pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut dengan jumlah 60 karyawan.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dapatkan melalui hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses penelitian, yaitu pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efikasi diri sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Efikasi diri adalah keyakinan yang miliki seorang individu untuk dapat melaksanakan tugas. Efikasi diri yang dimiliki karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sangat baik. Terbukti dari beberapa tugas yang terselesaikan dengan baik.

Indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Brown *et al* (dalam Widiyanto.E 2006), yaitu:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

- 2) Yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik)

Motivasi kerja yaitu dorongan berupa finansial ataupun non finansial yang diberikan oleh PDAM Surya Sembada Kota Surabaya kepada para karyawan agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2008:226), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keamanan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kepuasan Kerja yaitu perasaan senang yang dimiliki tentang apa yang mereka dapatkan dari PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Indikator kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2008:119), yaitu :

- 1) Kerja yang menantang secara mental.
- 2) Penghargaan yang sesuai
- 3) Kolega yang supotif
- 4) Perilaku atasan

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Sebelum analisis *Partial Least Square* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan tujuan mengetahui apakah item pernyataan dari tiap variabel valid dan reliabel, lalu dilakukan analisis deskriptif dengan tujuan memudahkan pembaca untuk mengetahui data yang disajikan

## HASIL DAN PEMBASAAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software smartPLS 3.0. Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa terdapat *outer loading* dari masing-masing item indikator efikasi diri yang memiliki nilai dibawah 0,50 yaitu indikator Yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas (X1.2) dan indikator yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik) (X1.5), dan 3 (tiga) indikator sisanya bernilai lebih besar dari 0,50.

*Outer loading* dari indikator kepuasan kerja masing-masing item indikator kepuasan kerja yang memiliki nilai dibawah 0,50 yaitu indikator kerja yang menantang secara mental (Y1.1) dan Penghargaan yang sesuai (Y1.2) dan 2 (dua) indikator sisanya bernilai lebih besar dari 0,5. Selanjutnya *outer loading* dari indikator motivasi kerja masing-masing item indikator motivasi kerja yang memiliki nilai dibawah 0,50 yaitu indikator kebutuhan keamanan (Z1.2), kebutuhan keamanan (Z1.4) dan kebutuhan aktualisasi diri (Z1.5) dan 2 (dua) indikator sisanya bernilai lebih besar dari 0,5.

### Uji Reliabilitas

*Composite reliability* ini digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap indikator untuk mengukur sebuah konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap variabel:

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<b>Tabel 1</b>	
		<b>Composite Reliability</b>	<b>Variabel</b>
Efikasi Diri	0,689		
Motivasi Kerja	0,730		
Kepuasan Kerja	0,787		

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

### Hasil R-Square (Inner Model)

Model pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,310 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel efikasi diri sebesar 31% sedangkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan kepuasan kerja pada karyawan PDAM Surya Sembada Kota Sembada sebesar 69%.

Model pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja memberikan pengaruh *R-Square* sebesar 0,125 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabel konstruk motivasi dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri sebesar 12,5% sedangkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan motivasi kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sebesar 87,5%.

### Hasil Uji T (Signifikansi)

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Suatu pengaruh

antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2**  
**Path Coefficient**

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	Kesimpulan
Efikasi Diri → Kepuasan Kerja	0,354	2,766	Hipotesis Diterima
Efikasi Diri → Motivasi	0,353	2,596	Hipotesis Diterima
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,322	2,733	Hipotesis Diterima

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pengaruh efikasi diri dengan kepuasan kerja menginformasikan bahwa nilai t-statistic sebesar 2,766 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja. dimana efikasi diri yang dimiliki oleh staf mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,596. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel efikasi diri terhadap motivasi.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,773. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Dimana motivasi yang diberikan perusahaan kepada para staf mampu meningkatkan kepuasan kerja. Besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Path	Koefisien langsung	Kesimpulan
Efikasi Diri → Kepuasan Kerja	2,766	Hipotesis Diterima
Efikasi Diri → Motivasi → Kepuasan Kerja	1,724	Hipotesis Ditolak

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Dari tabel di atas menginformasikan bahwa nilai t-statistics sebesar 2,766 yang lebih besar dari t-tabel yaitu 1.96. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan dengan nilai t-statistics sebesar 1,724 lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.96. Hal menginformasikan bahwa variabel motivasi tidak mampu menjadi perantara dari pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, atau efikasi diri tidak

berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Sehingga H4 ditolak.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

Para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya terbukti memiliki efikasi diri yang baik terbukti ketika berada dilapangan khususnya dalam melakukan kegiatan open table / penyuluhan dalam kegiatan pasang baru staf mampu dan yakin dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Hal ini dibuktikan dengan tercapainya target-target yang telah di tentukan sebelum berangkat ke lapangan. Selain itu para staf yakin bahwa mereka mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun hal ini dibuktikan dengan jam pulang kerja mereka ketika terdapat kegiatan open tabel jam kerja menjadi lebih lama daripada jam kerja biasanya

Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa dengan tingginya efikasi diri yang dimiliki para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Beberapa karyawan yang telah diwawancara mengatakan bahwa ketika kepercayaan diri seseorang meningkat hal itu akan berdampak pula pada kepuasan kerja mereka dikarenakan target yang telah ditentukan dapat tercapai pula. Berdasarkan hal di atas, maka PDAM Surya Sembada Kota Surabaya harus tetap menjaga efikasi diri yang dimiliki para staff mereka.

Efikasi diri juga dikatakan tinggi ketika para karyawan dapat mencapai target-target yang ditentukan pada diskusi yang di lakukan setiap hari senin pagi. Mereka percaya bahwa ketika tugas ataupun target yang mereka tentukan bisa tercapai hal tersebut dapat meningkatkan efikasi diri mereka. Hal ini sesuai indikator pertama dalam penilitian saya yakni yakin dalam menyelesaikan tugas terntu.

Adapun kisah inspiratif yang membuat para karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya menjadi lebih yakin dan mampu dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan. Yakni ketika pada tahun 2014 mereka berhasil melakukan pencapaian melebihi target pasang baru yang mereka tentukan. Hasil ini didasarkan pada wawancara yang saya lakukan kepada salah satu staf P2K yaitu mas Wildan yang memberikan pendapat bahwa mereka yakin dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi setelah melakukan pencapaian tersebut. Mereka berharap agar kedepan pencapaian seperti itu dapat terwujud kembali untuk menambah semangat dan kepercayaan diri mereka dalam bekerja.

Brown dkk (dalam Widiyanto. E 2006) menjelaskan bahwa ketika seorang individu yakin dan mampu menjalankan tugas yang mereka dapat hal ini dapat memicu timbulnya kepuasan dalam pekerjaan mereka. Selain itu yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun juga dapat menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi

karyawan. Hasil temuan untuk fenomena pada indikator yakin dan mampu menjalankan tugas tertentu yaitu ketika karyawan melakukan kegiatan dilapangan untuk menjaring pendaftar jaringan baru, para staf sangat yakin dan mampu dalam menjalankan tugas tersebut terbukti target-target yang telah ditentukan tercapai. Hal ini sesuai dengan kuisioner yang telah diisi oleh para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja**

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya selalu memberikan motivasi kepada para staf yaitu selalu menjaga komunikasi antar sesama komunikasi yang baik menjadi salah satu hal dalam menjaga hubungan antar sesama staf hal ini dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi individu dikarenakan memiliki rekan kerja yang baik. Selain itu setiap hari jumat pagi perusahaan selalu mengadakan senam pagi yang bertujuan untuk menjaga kesehatan dan kebugaran fisik para staf melalui olahraga.

Motivasi yang dimiliki karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sangat tinggi. Dapat dilihat lingkungan kondisi kerja mereka. Seperti yang ada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memiliki kondisi lingkungan kerja yang sangat baik. Hal ini terlihat dari minimnya turn over yang ada. Selain itu para karyawan merasa nyaman ketika mereka berada di lingkungan kerja yang baik. Para karyawan menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sangat baik. Mereka sangat ramah dan sopan. Sesuai salah satu indikator yaitu kebutuhan sosial.

Brown dkk (dalam Widiyanto. E 2006) seseorang merasa yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan. hal ini menjadi pemicu bagi seorang individu dimana mereka dapat memotivasi diri sendiri ketika individu tersebut memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Hasil temuan untuk fenomena pada indikator yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas adalah para karyawan mampu memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan efikasi diri mereka seperti pada saat menyelesaikan tugas yang belum terselesaikan mereka tetap memotivasi diri mereka untuk tetap menyelesaikan tugas sampai terselesaikan dengan jam kerja lembur. Hal ini bertujuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang belum terselesaikan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka. dimana setiap pagi selalu memberikan susu dan pisang. Hal ini menjadi motivasi tersendiri yang diberikan kepada para karyawan agar para karyawan merasa puas dalam bekerja. Selain itu pemberian solusi yang dilakukan oleh atasan

juga menjadikan motivasi agar para karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Komunikasi yang baik terhadap sesama karyawan adalah salah satu kunci penting dalam membangun kondisi lingkungan kerja yang baik. Para karyawan menjelaskan bahwa mereka merasa senang bekerja di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya karena suasana lingkungan kerja yang baik dan sangat sopan. Selain itu mereka selalu membantu satu sama lain ketika mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sesuai dengan indikator motivasi yaitu kebutuhan sosial dan indikator kepuasan kerja kolega yang sopan. Adanya persamaan pernyataan tersebut saya dapat menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja.

Robbins dan Judge (2008:226) menjelaskan kebutuhan social adalah kebutuhan akan teman, kerja sama, rasa saling mencintai satu sama lain dan lain-lain. Hasil temuan fenomena untuk kebutuhan sosial adalah adanya pengarahan, diskusi dan pemberian motivasi setiap pagi yang dilakukan oleh para manager di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini dilakukan untuk selalu tetap menjaga performa kerja mereka melalui komunikasi yang baik yang dilakukan pihak atasannya yang bertujuan agar para karyawan bisa saling membantu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Wae-esor et al.(2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja telah menjadi salah satu indikator penting bagi karyawan dalam mengevaluasi apakah seseorang puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan agar tetap menjaga kinerja dan kualitas karyawan yang mereka miliki.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja**

pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Dimana hasil menunjukkan bahwa motivasi tidak bisa menjadi variabel intervening antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa dengan tingginya efikasi diri yang dimiliki para staf pdam surya sembada kota surabaya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain itu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga sangat baik dilihat dari kondisi kebutuhan sosial mereka komunikasi yang baik terhadap sesama karyawan adalah salah satu kunci penting dalam membangun kondisi lingkungan kerja yang baik.

Para karyawan menjelaskan bahwa mereka merasa senang bekerja di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya karena suasana lingkungan kerja yang baik dan sangat suportif. Selain itu mereka selalu membantu satu sama lain ketika mereka merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sesuai dengan indikator motivasi yaitu kebutuhan sosial dan indikator kepuasan kerja kolega yang suportif. Adanya persamaan pernyataan tersebut saya dapat menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja.

Peran motivasi tidak bisa menjadi variabel intervening terhadap efikasi diri dan kepuasan kerja. Hal ini diakibatkan dari adanya beberapa hal mengenai motivasi yang tidak dimiliki karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, salah satunya adalah kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Maka dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu menjadi variabel intervening untuk efikasi diri terhadap kepuasan kerja staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu Efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa ketika efikasi diri semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Sesuai dengan indikator yakin dapat menyelesaikan tugas. Para karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memiliki tingkat effikasi diri yang tinggi terbukti dari apa yang telah mereka capai sampai saat ini. Hal tersebut dapat meningkatkan efikasi diri yang di miliki karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

Efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukan bahwa ketika efikasi diri semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki oleh para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Ditinjau dari indikator yakin dapat memotivasi diri sendiri peran efikasi diri dalam mempengaruhi motivasi sangat tinggi. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula. Hal ini seperti yang dilakukan ketika mereka melakukan kegiatan *open table* mereka sangat siap dan selalu mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut juga dapat meningkatkan kepercayaan diri serta motivasi yang di miliki setiap karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada staf, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja para staf PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Ditinjau dari

indikator kebutuhan sosial para karyawan memiliki lingkungan sosial yang baik. Terbukti mereka berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan. Selain itu mereka juga saling membantu satu sama lain ketika rekan mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sesuai dengan indikator pada kepuasan kerja yakni kolega yang suportif.

Motivasi tidak dapat menjadi variabel perantara atau variabel intervening untuk pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan hasil dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-baddareen, G., Ghaith, S. & Akour, M., (2015), Self-Efficacy , Achievement Goals , and Metacognition as Predicators of Academic Motivation. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 191, pp.2068–2073. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.345>.
- Arasl, H., Da, M. & Saydam, S., (2014). Polychronicity and Intrinsic Motivation as Dispositional Determinants on Hotel Frontline Employees ' Job Satisfaction : Do Control Variables Make a Difference ? , 109, pp.1395–1405.
- Bandura,A.(1994).Self-efficacy.In v.S.Ramachaudran(Ed), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4,pp.71-81).New York: Aacademic Press.hlm4-7
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freedman and Company.
- Bedel, E.F., (2016). Exploring Academic Motivation , Academic Self-efficacy and Attitudes toward Teaching in Pre-service Early Childhood Education Teachers. , 4(1), pp.142–149.
- Chatzopoulou, M., Vlachvei, A. & Monovasilis, T., (2015). Employee ' s Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture- Greece. Procedia Economics and Finance, 24(July), pp.136–145. Available at: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00633-4](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00633-4).
- Ghozali, Imam. (2013). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi Kedua. Cetakan Pertama.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- .Hasan, M. Iqbal, (2002) *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor,.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Karabiyik, B. & Korumaz, M., (2014). Relationship Between Teachers ' Self-Efficacy Perceptions and Job Satisfaction Level. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, pp.826–830. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.305>.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama*. Jakarta: Erlangga.
- Mishra, U.S., Patnaik, S. & Mishra, B.B., (2016). Augmenting human potential at work: an investigation on the role of self-efficacy in workforce commitment and job satisfaction. , *Polish Journal of Management*.13(1), pp.134–144.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Naheed, K., (2016). Relationship of Motivation and Self-Efficacy with Job Satisfaction of Teachers A Case Study of DG – Khan Education Sector Teacher Motivation Self – efficacy Job Satisfaction. , *Journal of Culture, Society and Development* 15, pp.27–30.
- Pahi, M.H., (2016). Investigating the Issue of Nurse Job Satisfaction: Role of Esprit De Corps , Task Significance , Self-Efficacy and Resilience : A Case Study. *Internasional Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(4).
- Robbins, S, dan Timothy A. J., (2008). "Perilaku Organisasi, *Organizational Behaviour*". *Buku Terjemahan*, Jakarta: Gramedia
- Seyithan Demirdag, A., (2015). Assessing Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction: Middle School Teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, (August), pp.2146–7463.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D.* Bandung :Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kelima. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Wae-esor, E. et al., (2016). The relationship between work motivation and job satisfaction of muslim public health employees in. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship* , 2(1), pp.162–171.
- Widyanto, E .(2006). Hubungan antara Self-Efficacy dengan efektivitas komunikasi pada receptionist hotel. skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.Hlm 25.
- Wijaya, Tony. (2013). *Metodologi Penelitian: Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yang, C. & Ersanl, Ö., (2015). The relationship between students ' academic self-efficacy and language learning motivation : A study of 8th graders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 199, pp.472–478. Available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.534>.