
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. MAKASSAR RAYA MOTOR KOTA PALU

Rosalinda Said Sumaila

Niluh Putu Evvy Rossanty

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
email: rosalinda13677@gmail.com

Abstrack

This study aims to determine the effect of self efficacy and organizational culture on employee job satisfaction at PT. Makassar Raya Palu City motor. The research method used in this study uses survey method analysis with a quantitative approach, with a total sample of 48 respondents used in the study. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 25 program and the sampling technique is the Census, where all members of the population are sampled as research. Hypothesis testing results show that self-efficacy and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction, and self-efficacy and organizational culture partially affect employee job satisfaction at PT. Makassar Raya Palu city motor.

Keywords: *Self Efficacy, Organizational Culture and Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor Kota Palu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis metode survei dengan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 48 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25 dan teknik penentuan sampel yaitu *Sensus*, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *self efficacy* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor kota Palu.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia yang saat ini semakin meningkat, sehingga setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan harus mampu menciptakan serta memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan benar, agar dapat memberikan kinerja yang efektif dalam mencapai suatu tujuan. PT. Makassar Raya motor cabang kota Palu merupakan salah satu perusahaan resmi yang bergerak dalam bidang penjualan produk mobil merk Daihatsu yang cukup bersaing dengan perusahaan merek mobil lain yang ada di kota Palu. Keberhasilan perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, salah satu kebijakan yang dapat diambil untuk memperoleh karyawan yang bekerja baik adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Gibson, dkk (1993:210) kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang dimana sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang dihadapinya. Noe *et.al* (Edison, dkk 2017:211) mengemukakan berbagai macam aspek orang dan organisasi yang dapat menyebabkan ketidakpuasan diantara karyawan, maka dari itu manajer dan profesional SDM harus menyadari ini karena mereka adalah salah satu penggerak yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi karyawan yang keluar. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila hal-hal yang diterapkan oleh pihak organisasi maupun perusahaan melalui budaya organisasinya dan aspek dalam dirinya saling menunjang. Kepuasan kerja dapat ditimbulkan dari

diri individu itu sendiri, yaitu pandangan mereka akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau yang disebut *self efficacy*.

Rendahnya *self efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Makassar raya motor karena kinerja yang mereka berikan tidak optimal. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1993:213) bahwa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia/atasan dan rekan kerja. Bandura (Kartika, dkk 2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* suatu keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan mengatur setiap kegiatan yang menjadi syarat untuk mencapai kinerja yang optimal. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang lebih optimal, oleh karena itu seseorang membutuhkan motivasi yang kuat, tujuan yang jelas dan mempunyai kemampuan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Bandura (Kartika, dkk 2018) *self efficacy* setiap individu dapat diukur dengan tingkat Kesulitan, luas bidang perilaku dan kekuatan.

Aspek aspek yang diterapkan organisasi melalui budaya organisasi, tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Edison, dkk (2017:171) budaya organisasi merupakan hasil proses pembentukan gaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma, aturan dan nilai-nilai yang baru dalam suatu perusahaan, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan mencapai tujuan tertentu. Untuk menunjang kinerja yang optimal diperlukan budaya organisasi dapat diukur melalui kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim (Edison, dkk 2017:129)

Fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi pada PT. Makassar raya motor yaitu kesadaran diri karyawan masih kurang dalam menaati aturan yang diterapkan perusahaan terutama masalah disiplin waktu, seperti yang terjadi pada sebagian karyawan yang sering datang lambat ke kantor. Masih ada karyawan bagian sales yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dikarenakan kurang antusias terhadap pekerjaannya. Pada variabel *self efficacy* bahwa terdapat masalah pada dimensi kekuatan yang berkaitan dengan motivasi internal dalam diri karyawan yang masih kurang untuk bisa menyelesaikan tugasnya.

2. KAJIAN LITERATURE

Self efficacy

Bandura (Kartika, dkk 2018) *self efficacy* merupakan suatu keyakinan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan mengatur setiap kegiatan yang menjadi syarat untuk mencapai kinerja yang optimal. Bandura (Agustina, 2016) Mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu mencapai suatu hasil kinerja yang optimal, karena seseorang tersebut mempunyai motivasi yang kuat, emosinya stabil serta suksesnya kemampuannya dalam memberikan kinerja yang terbaik kepada pihak perusahaan. Kreitner dan Kinicki (Putri & Wibawa, 2016) berpendapat bahwa *self efficacy* yaitu tingkat keyakinan atau kepercayaan setiap individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang ada dalam organisasi tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli mengenai *self efficacy* bahwa dapat ditarik kesimpulan *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul dalam setiap individu karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memperoleh keberhasilan dengan kinerja yang baik, serta tercapainya tujuan suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja.

menurut Bandura (Kartika, dkk 2018) *self efficacy* yang ada disetiap individu dapat diukur berdasarkan dimensinya sebagai berikut:

1. Tingkat kesulitan

Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitannya yang sesuai kemampuan yang dimilikinya.

2. Luas bidang perilaku

Luas bidang perilaku merupakan tingkat penguasaan individu terhadap berbagai bidang pekerjaan atau tugas yang diberikan. Setiap individu akan terlihat mempunyai *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau hanya terbatas pada aktivitas atau kegiatan tertentu saja.

3. Kekuatan

Kekuatan yaitu bagian dimensi *self efficacy* yang lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan yang dimiliki seseorang terhadap keyakinannya pada kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan suatu tugas.

Budaya Organisasi

Edison, dkk (2017:117) budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2011:19) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Secara garis besar budaya organisasi memiliki dua sifat, yaitu budaya organisasi yang bersifat kasat mata, jelas terlihat berupa seragam logo, dan sebagainya dan budaya organisasi yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami dan dilaksanakan sebagian besar orang dalam organisasi. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas organisasi sehingga orang diluar organisasi akan mudah mengenal organisasi dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap perilaku orang-orang dalam organisasi (Umam, 2015:101).

Wardiah (2016:196) budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi yang merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Edison, dkk (2017:129) mengemukakan bahwa untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan untuk mencapai itu perlu dilihat dari kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, perfoma dan orietasi tim.

Kepuasan Kerja

Gibson, dkk (1993:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang dimana sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Badriyah, 2017:227). Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya yaitu umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Gibson, dkk (1993:213) mengemukakan

beberapa dimensi yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja.

Mangkunegara (2017:120) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor pegawai yang meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus dalam berinteraksi, jenis kelamin, umur, kondisi fisik, pendidikan yang telah ditempuh, pengalaman kerja yang sudah pernah didapatkan, lama masa kerja, tingkat emosi yang dimiliki, sikap kerja, persepsi dan cara berpikir.
2. Faktor pekerjaan meliputi yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan, stuktur organisasi, pangkat (golongan) yang dimiliki, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial diluar gaji pokok, memiliki kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei merupakan metode dalam penelitian yang informasinya akan dikumpulkan dari beberapa sampel dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan wawancara terhadap responden, serta mengambil dari referensi melalui buku dan jurnal penelitian terdahulu. Sumber data yang didapatkan yaitu data primer dan sekunder. Data primer yaitu yang berupa data hasil wawancara mengenai fenomena yang terjadi dalam perusahaan serta data dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut mengenai *self efficacy*, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Makassar raya motor. Data sekunder yaitu meliputi data yang didapatkan peneliti pada dokumen-dokumen seperti sejarah perusahaan, visi misi dan data karyawan, serta mengambil referensi dari buku-buku atau literature dan jurnal penelitian terdahulu.

Sugiono (2014:115) Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada tiap bidang pekerjaan di PT. Makassar raya motor Palu yang berjumlah 48 orang. *Sensus* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Metode Pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Skala Pengukuran data dalam penelitian ini yaitu skala likert untuk menilai hasil tanggapan responden yang diperoleh dari pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner. Alasan peneliti menggunakan skala likert karena data pada penelitian berbentuk interval. Skala ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi tentang fenomena sosial.

Metode analisis data diperlukan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen (*self efficacy* dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25. Dalam metode ini dilakukan yang pertama yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Kedua dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji F (uji serempak) dan uji t (uji parsial). Bentuk persamaan umum regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X₁ = *Self Efficacy*
- X₂ = Budaya Organisasi
- b₁b_n = nilai koefisien regresi

- a = konstanta
- e = Error of term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis regresi linear berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.295	.856		1.513	.137
	X1	.345	.155	.292	2.230	.031
	X2	.359	.141	.337	2.541	.015

Sumber : Output for windows Release 25.0, 2020

Dari hasil uji regresi pada table 1 maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1.295 + 0,345 X1 + 0,359 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen (*self efficacy* dan budaya organisasi) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja).

- a. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 1.295 artinya apabila variabel *self efficacy* (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya 0, maka kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya motor kota Palu tetap positif sebesar 1.295
- b. Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* (X1) bernilai positif yaitu 0,345. Hal ini menyatakan bahwa jika nilai *self efficacy* meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor kota Palu.
- c. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) bernilai positif yaitu 0,359. Hal ini mengartikan bahwa apabila nilai budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.

Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,239	2	.619	5,956	.005 ^b
	Residual	4,679	45	.104		
	Total	5,917	47			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Output for windows Release 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 2 dalam model anova di atas, diperoleh sig.F sebesar $0,005 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji T

Tabel 3
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.295	.856		1.513	.137
X1	.345	.155	.296	2.230	.031
X2	.359	.141	.337	2.541	.015

Sumber : *Output for windows Release 25.0, 2020*

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat dipastikan bahwa variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen, dapat dijelaskan hasil uji t dari variabel independen adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy* (X1)

Variabel *self efficacy* memiliki tingkat signifikansi t.sig. (0,031) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “*self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu” terbukti atau bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

2. Budaya organisasi (X2)

Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi t.sig. (0,015) < α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu” terbukti atau bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien pengujian determinasi R² digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau proporsi persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.174	.32244

Sumber : *Output for windows Release 25.0, 2020*

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas menggambarkan determinasi R² yang berasal dari kuadrat R yaitu 0,458 X 0,458 atau senilai R_{square} sebesar 0,209 sama dengan 20,9% atau variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 20,9%. Jika angka koefisien jarak determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 ≤ R² ≤ 1) maka 0,791 atau 79,1% yang tidak bisa dijelaskan oleh persamaan regresi berganda ini. Nilai tersebut berasal dari satu nilai determinasi dikurangi 0,209 atau dapat dinyatakan dalam bentuk persentase sebesar 79,1%, berdasarkan nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa variabel *self efficacy* dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja 20,9% dan sisanya 79,1% dijelaskan pada variabel yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terlihat bahwa variable *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya motor kota Palu. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap Y baik secara simultan maupun parsial adalah sebagai berikut.

***Self efficacy* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu**

Berdasarkan hasil penelitian uji simultan (uji F) dapat dilihat bahwa variabel *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu dengan hasil nilai $F = 0,005 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi yang menjadi peran penting dalam menciptakan hasil kerja yang diharapkan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian ini memberikan informasi bahwa *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanda positif berarti semakin baik *self efficacy* dan budaya organisasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PT. Makassar Raya Motor Kota Palu menerapkan dengan baik konsep *self efficacy* dan budaya organisasi sehingga bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan mereka. Apabila karyawan telah merasakan adanya kepuasan atas kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan dan imbalan yang diberikan perusahaan kepada mereka, maka tentunya karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan dalam bidang transaksi penjualan mobil maupun bagian pelayanan service.

Berdasarkan konsepnya bahwa penerapan *self efficacy* yang dilakukan oleh karyawan perusahaan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu pada dasarnya diterapkan dengan baik. Mereka meyakini dengan baik dirinya untuk bisa bekerja secara maksimal baik demi organisasi dan demi kebutuhan diri. Menurut Engko (Salangka & Datulong, 2015) seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi, cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan.

Selanjutnya untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu, mereka juga menerapkan budaya organisasi. Schein (Herawan, dkk 2015) budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang direalisasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan analisis budaya organisasi, karyawan memiliki kesadaran diri bahwa bekerja atas nama organisasi, menaati aturan, memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja, saling menghormati antar karyawan maupun atasan, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, mendiskusikan segala sesuatu yang berhubungan dengan permasalahan pencapaian tugas, mendapatkan kesempatan promosi serta saling membantu sesama rekan kerja.

Hasil yang menunjukkan *self efficacy* dan budaya organisasi yang diterapkan karyawan di perusahaan telah baik maka diharapkan karyawan PT. Makassar raya Motor kota Palu terus menjaga dan meningkatkan *self efficacy* pada setiap individu serta menerapkan budaya organisasi agar lebih baik lagi dimasa akan datang. Hasil penelitian yang dilakukan Sulaiman, dkk (2014) bahwa budaya organisasi, *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

***Self efficacy* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,031 < \alpha 0,05$. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Makassar Raya Motor Kota Palu bernilai positif artinya jika *self efficacy* meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.

Self efficacy meliputi tiga dimensi yakni tingkat kesulitan, luas bidang perilaku dan kekuatan. Dinilai dari dimensi tingkat kesulitan dengan keyakinan terhadap kemampuannya, mampu mengatasi hambatan serta memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya adalah penilaian yang baik untuk variabel *self efficacy*. Dimensi luas bidang perilaku dilihat bahwa karyawan menyikapi situasi yang beragam dalam pekerjaan, artinya mampu menguasai berbagai bidang pekerjaan dan menggunakan pengalaman sebagai langkah dalam penyelesaian suatu masalah dalam perusahaan dinilai sangat baik. Dan dimensi kekuatan yang dilihat dari semangat karyawan dalam bekerja sangat baik, tidak menyerah dan komitmen menyelesaikan pekerjaan yang harus perlu ditingkatkan lagi.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Bandura (agustina, 2016) *self-efficacy* mempengaruhi bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Meskipun pengetahuan dan keterampilan diperlukan, akan tetapi latar belakang pendidikan tidak menjamin kesuksesan seseorang. Dua orang memiliki latar belakang pendidikan yang sama, tetapi mungkin tidak berhasil pada tugas yang sama karena perbedaan dalam tingkat *self-efficacy*-nya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kartika, dkk (2018) mengenai *self efficacy* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada. Dibuktikan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2016) bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,015 < \alpha < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu bernilai positif artinya jika budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.

Budaya organisasi meliputi lima dimensi yakni pertama, dimensi kesadaran diri dengan penilaian baik yang terdiri dari usaha karyawan untuk berkembang, menaati aturan yang diterapkan perusahaan, dan sadar bahwa bekerja atas nama organisasi. Kedua, dimensi keagresifan dengan penilaian baik yang meliputi inisiatif yang dimiliki karyawan dalam bekerja, mampu menetapkan rencana strategis dan menyelesaikan tugas dengan baik. Ketiga, dimensi kepribadian dengan hasil penilaian sangat baik, yang meliputi saling menghormati, melayani pelanggan dengan baik, dan saling membantu. Keempat, dimensi perfoma dengan hasil penilaian baik, yang terdiri dari mengutamakan kualitas, selalu berinovasi dan bekerja dengan tepat waktu. Kelima, dimensi orientasi tim dengan hasil penilaian sangat baik, yang meliputi saling mendiskusikan tugas tugas tim dan setiap permasalahan diselesaikan secara tim dengan baik.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Schein (Herawan, dkk 2015) Budaya organisasi dapat menyebabkan kepuasan individual yang direalisasikan dalam bentuk pertemuan dan komunikasi antar pribadi yang efektif, keberhasilan sosialisasi individu, dan peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Nasrullah & Rahayu (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada STIMIK Bina Bangsa Kendari. Dibuktikan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawan, dkk (2015) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara faktor budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI Malang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang mengangkat judul Pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Kota Palu, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Makassar Raya motor Kota Palu. Semakin tinggi *self efficacy* dan budaya organisasi maka semakin baik dan tinggi juga kepuasan kerja karyawan. *Self efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu.

Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini yaitu dalam meningkatkan pengaruh *self efficacy* karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Kota Palu, sebaiknya PT. Makassar Raya Motor Kota Palu lebih memperhatikan apa saja yang dapat meningkatkan *self efficacy* diri karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan memperhatikan tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi) yang jelas tentang detail yang relevan dengan masing-masing karyawan, agar karyawan yakin dengan apa yang akan mereka kerjakan.

Budaya kerja yang sudah diterapkan PT. Makassar Raya motor hendaknya lebih ditingkatkan agar semakin meningkatkan rasa kekeluargaan dan keselarasan dalam mengerjakan tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Perlu penanaman dalam diri masing-masing individu agar mereka paham mengenai makna sebenarnya berkaitan dengan budaya organisasi, terutama disini adalah budaya adaptasi yaitu pemahaman misi dan tujuan yang jelas. Serta penerapan aturan dalam perusahaan harus dipertegas lagi sehingga berkurangnya karyawan yang melanggarnya.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan data yang lebih banyak dan akurat agar bisa mendapatkan hasil yang memuaskan, dan mencoba faktor lain untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar raya motor Kota Palu.

6. REFERENSI

- Agustina, Novalia. 2016. Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara (Ptpn) X Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Anwar, Komariyah., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Gibson, JL,dkk. 1993. *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. (edisi ke-5, jilid 1), Jakarta:Erlangga.
- Herawan, dkk. 2015. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang kota Malang kawi, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1*.
- Kartika, JA, dkk. 2018. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya.
- Mangkunegara., AP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasrullah dan Rahayu, YI. 2018 Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Stmik Bina Bangsa Kendari, *Volume 4, No 3, Hal. 24-36*

- Salangka, Rian dan Dotulong,Lucky. 2015. Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, *Volume.3, Hal.562-572*
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung.
- Sulaiman, dkk.,2014. Pengaruh Pemberdayaan, *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol 4 No. 1*
- Putri, Putu.EV & Wibawa,MA.2016. Pengaruh *Self-Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung, *Jurnal Manajemen Unud, Volume 5, No. 11, Hal. 7339-736*
- Umam, Khaerul., 2015. *Manajemen Organisasi*, CV Pustaka Setian, Bandung.
- Wardiah, ML. 2016. *Teori perilaku dan budaya organisasi*, CV. Pustaka setia, Bandung
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta