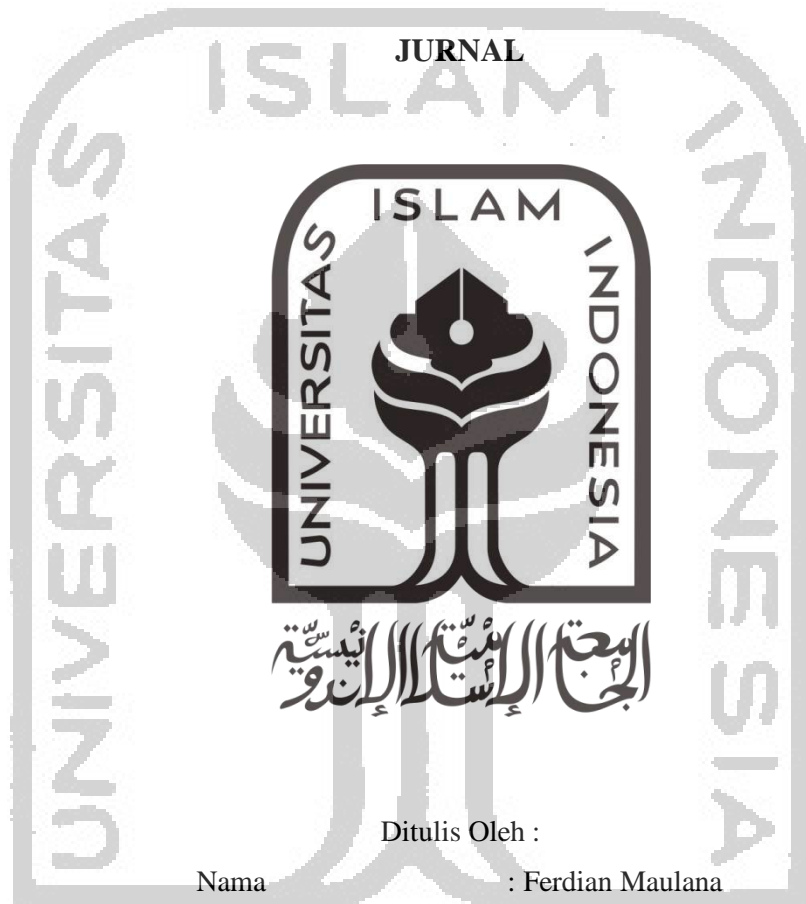


**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN ROKAN HILIR RIAU DENGAN
SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**



Ditulis Oleh :

Nama : Ferdian Maulana
Nomor Mahasiswa : 15311305
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN ROKAN HILIR RIAU DENGAN
SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama : Ferdian Maulana
Nomor Mahasiswa : 15311305
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta,

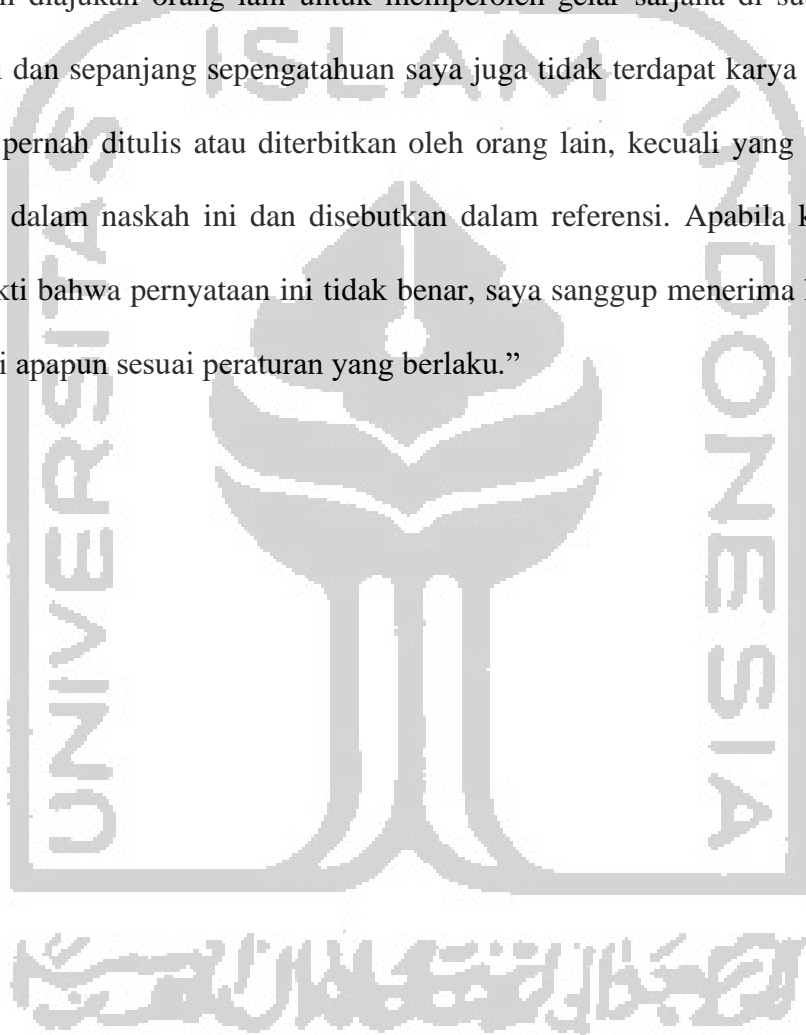
Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Titik Nurbiyati M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 11 Oktober 2019

Penulis

Ferdian Maulana

**Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir
Riau Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi**

Ferdian Maulana

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Maulferdi@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini untuk menguji pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan adalah 89 responden yang merupakan pegawai di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v2.0.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, (4) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada, (6) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (7) *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (8) *Self efficacy* memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, (9) *Self efficacy* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (10) *Self efficacy* memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja .

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*

The Effect of Career Development, Work Environment, and Organizational Commitment on Work Satisfaction of Rokan Hilir Riau Health Office Employees with Self Efficacy as a Mediation Variable

Ferdian Maulana

Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of
Indonesia

Maulferdi@gmail.com

Abstract

The main objective of this study was to examine the effect of career development, work environment and organizational commitment on job satisfaction of Rokan Hilir Riau Health Department employees with self efficacy as a mediating variable. This research uses a quantitative approach and the research instrument uses a questionnaire. The number of samples used was 89 respondents who were employees at the Riau Rokan Hilir Health Office. The analysis test tool used is SmartPLS v2.0.

The results of this study found that (1) Career development had a positive and significant effect on self efficacy, (2) Work environment had a positive and significant effect on self efficacy, (3) Organizational commitment had a positive and significant effect on self efficacy, (4) Career development a positive and significant effect on job satisfaction (5) Work environment a positive and significant effect on job satisfaction on, (6) organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction (7) Self efficacy has a significant effect on job satisfaction, (8) Self efficacy mediates the effect of career development on job satisfaction, (9) Self efficacy mediates the effect of work environment on job satisfaction, (10) Self efficacy mediates the effect of organizational commitment on job satisfaction.

Keywords: Career Development, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Self Efficacy

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam organisasi, karyawan merupakan aset yang wajib organisasi jaga. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi tentunya organisasi membutuhkan karyawan sebagai sumber daya. Melihat betapa pentingnya pengelolaan karyawan, organisasi harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pada setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika organisasi tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan tidak akan bekerja secara optimal dan berdampak kepada penurunan produktivitas organisasi. Namun banyak organisasi yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Hasibuan (2008) mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan tanggapan emosional seseorang karyawan terhadap kondisi pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja mengacu pada sikap individual. Namun setiap individu selalu memiliki kriteria yang berbeda terhadap tingkat kepuasannya sesuai dengan keinginan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak langsung bagi organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy*. As'sad (2002) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*),

tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai (*performance*). Menurut Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya. Salah satu aktivitas institusi guna memajukan karyawan adalah pengembangan karir karyawan. Dengan pengembangan karir diharapkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerjanya. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015).

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Dan Pengembangan karir menurut Mondy (2010), pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Pengembangan karir juga ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan dan pasar, serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan program pengembangan karir dirasakan perlu dilaksanakan oleh organisasi tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar siap menghadapi perubahan-perubahan baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta menjalin hubungan kerjasama antara pegawai dengan atasan sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi pendidikan yang harmonis.

Selanjutnya faktor yang kedua adalah lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan lingkungan

kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2007).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Menurut Mathis (2000) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003). Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, karena diyakini komitmen ini akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sopiha (2008) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi (Sopiha, 2008), yaitu: faktor personal, karakteristik Pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi cenderung untuk tidak berhenti dan mengundurkan diri. Hal ini tentunya membuat organisasi dapat

mengurangi pengeluarannya untuk karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen juga memerlukan sedikit pengawasan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Oleh karena itu organisasi perlu menanamkan rasa cinta terhadap organisasinya sehingga menciptakan komitmen organisasi dalam diri karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah. Pada karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau dalam menjalankan tugasnya memiliki tuntutan pekerjaan yang semakin lama semakin berat dan mempengaruhi efikasi diri karyawan dalam bekerja. Pada karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau memiliki beban kerja yang berat dan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan target yang besar dan waktu yang kurang sehingga karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau bekerjanya semakin lama semakin menurun. Dan kemudian inilah yang paling sering menjadi penyebab tingginya kejenuhan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau, karena pada kenyataannya kejenuhan kerja sering terjadi dan ditandai dengan berturunnya tanggung jawab dalam bekerja yang akan berdampak pada rendahnya efikasi diri.

Cherian & Jolly (2013) berpendapat bahwa *self efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam 11 pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang.. *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013). Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2006).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi”.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Pengaruh pengembangan karir terhadap *self efficacy*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Qudsiyah dkk (2018) menunjukkan bahwa kelekatan orangtua melalui *self efficacy* berpengaruh terhadap kematangan karir. Kesimpulannya adalah bahwa ikatan orang tua memiliki pengaruh yang signifikan efek tidak langsung pada kematangan karir. Migunde *et al* (2016), studi ini menemukan bahwa harga diri memiliki pengaruh yang signifikan peran untuk dimainkan dalam pengembangan karir remaja. Mize (2005) menunjukkan hubungan positif dengan Keputusan Karier Skala Kepetusaan dan Kenyamanan Profil untuk semua peserta perempuan, peserta laki-laki, non-atlet, dan atlet. Wanita sebagai kelompok mendapat skor lebih tinggi untuk kematangan karir daripada pria. Atlet mendapat skor lebih tinggi dari atlet non-harga diri, dan atlet mahasiswa baru ditemukan lebih tinggi dalam harga diri dari atlet tahun kedua. Partisipan pria juga mendapat nilai lebih tinggi untuk harga diri daripada wanita peserta.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saptono dan Agus (2018) menunjukkan bahwa pembelajaran lingkungan secara langsung dan positif berpengaruh pada *self efficacy*. Lingkungan belajar juga dimiliki secara langsung dan positif berpengaruh pada sikap kewirausahaan. *Self efficacy* secara langsung dan positif berpengaruh pada sikap kewirausahaan. Meskipun penelitian ini mencoba memberikan pandangan yang lebih baik pendidikan kewirausahaan, khususnya di lingkungan belajar mandiri dan kewirausahaan sikap, itu mungkin berbeda dari sekolah lain sebagai akibat dari perbedaan budaya, kemampuan guru

dan model pembelajaran yang akan dilakukan. Daemi (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelas peserta didik EFL lingkungan dan *self efficacy* ($\rho = .438$). Temuan itu mencerminkan hubungan tertinggi adalah antara *orientasi tugas* dan *self efficacy* ($\rho = .433$) diikuti oleh hubungan antara *kekompakan* dan efikasi diri *siswa* ($\rho = .353$). Namun, hubungan terendah ditemukan antara *kerja sama* dan *self efficacy* ($\rho = .199$). Motl *et al* (2007) menunjukkan lingkungan fisik yang dipersepsikan faktor secara tidak langsung mempengaruhi aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri, dan persepsi lingkungan sosial faktor-faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi aktivitas fisik yang dilaporkan sendiri.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *self efficacy*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadoughi & Kamal (2015) menunjukkan bahwa SE dan OC adalah sedang. SE dan OC memiliki korelasi kuat dengan pergantian, pemikiran kritis, kepuasan kerja, dan peningkatan individu dan organisasi. Sinha *et al* (2002) hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen terkait positif dengan usia, lama pelayanan di kader saat ini dan *self efficacy* dan negatif dengan hambatan psikologis terhadap perubahan teknologi. Hambatan psikologis terhadap perubahan teknologi ditemukan berhubungan positif dengan usia, lamanya pelayanan di kader saat ini dan negatif dengan *self efficacy*. Koefisien korelasi negatif ditemukan antara *self efficacy* dan usia dan juga antara *self efficacy* dan lamanya pelayanan di kader saat ini.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shujaat (2013) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan. Karyawan puas dengan kegiatan pengembangan karir yang ditawarkan di organisasi mereka. Kaya dan Belgin (2014) menunjukkan program pengembangan karier dan komitmen organisasi memiliki efek parsial pada kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan positif, dan program pengembangan karir dalam organisasi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Putra dan Arik (2018) menunjukkan bahwa imbalan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kepuasan kerja, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pertumbuhan karir memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. hadiah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasional, Lingkungan Kerja memiliki kepentingan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, pertumbuhan karier tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, dan Kepuasan kerja memiliki signifikansi terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Raheela (2015) menunjukkan ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Salunke (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi tingkat kepuasan & motivasi karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adekola (2012) menunjukkan bahwa karyawan pada PT Universitas Negeri memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih besar dibandingkan dengan Universitas Swasta. Juga, kepuasan kerja meningkat atau menurun berdasarkan kenaikan atau penurunan komitmen organisasi. Hasil yang diperoleh sesuai dengan hipotesis. Dalam hal komitmen organisasi; perbedaan signifikan diperhatikan antara Publik dan Universitas Swasta. Terhadap harapan, karyawan Universitas Umum dipamerkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dimiliki Universitas Swasta. Yang paling penting, komitmen organisasi terbukti sebagai katalis untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Akhtar *et al* (2015) mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan kinerja Pekerjaan. Kelly (2015) menemukan bahwa responden memiliki tingkat komitmen organisasi di bawah rata-rata di semua tiga komponen serta komitmen keseluruhan. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ada korelasi yang kuat positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Esmaeili dan Mohd (2014) menjelaskan ada hubungan antara efikasi diri sosial dan kepuasan kerja. Fadilah dkk (2018) hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* dan harga diri positif dan secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Machmud (2018) menunjukkan bahwa ada efek positif yang signifikan dari *self efficacy* kepuasan dan persepsi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang terkait dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa *self efficacy* meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2005) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Self efficacy

Menurut Kreitner & Kinicki (2005), *self efficacy* adalah *self efficacy* seseorang terhadap kemampuan diri sendiri untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Namun Cherian & Jolly (2013) berpendapat bahwa *self efficacy* berhubungan erat dengan kontrol diri dan ketahanan dalam diri seseorang dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi seseorang. Sedangkan Avey *et al.* (2009), berpendapat apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja, *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Pengembangan karir menurut Mondy (2010), pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Nawawi (2008) yang mengatakan bahwa “pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

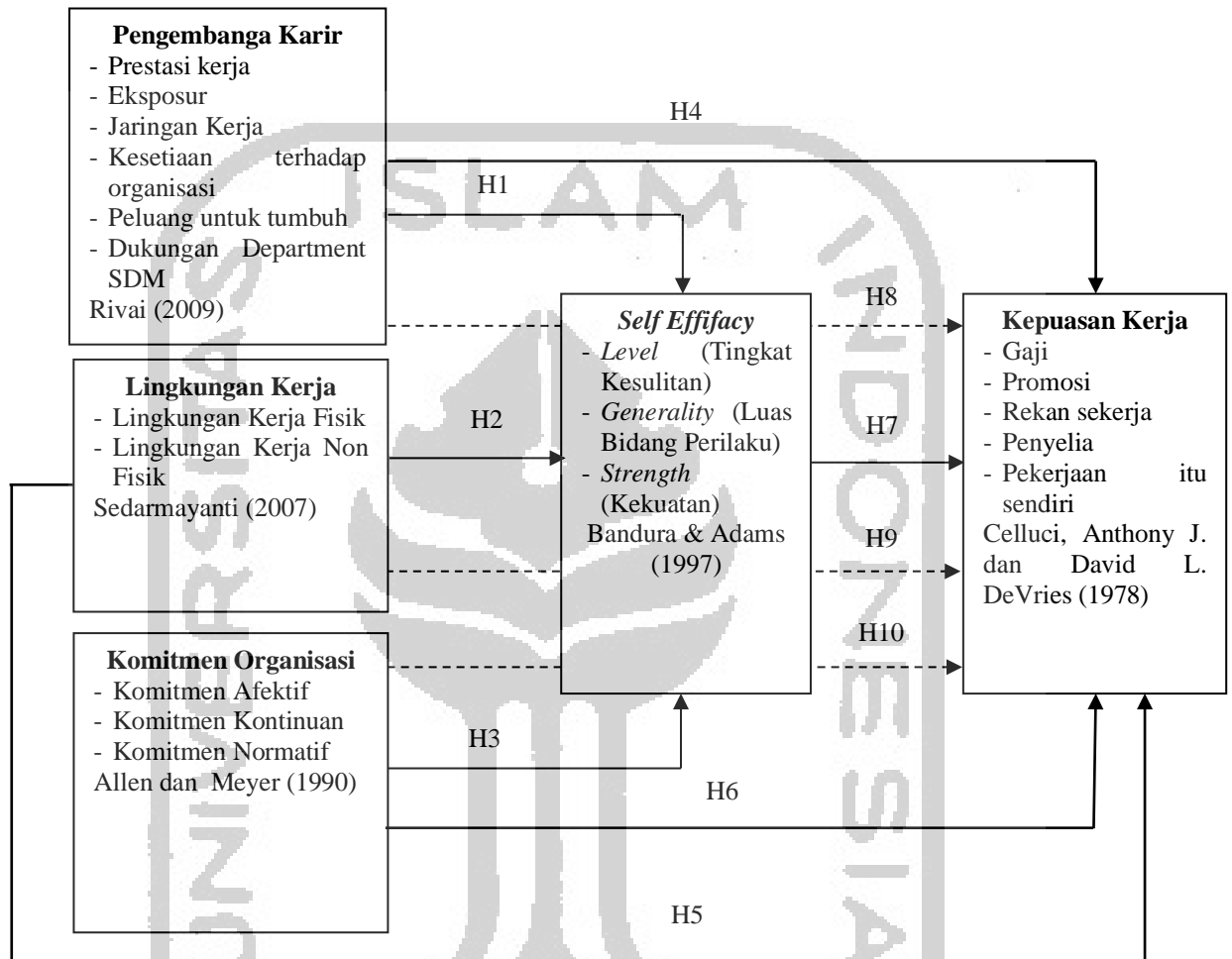
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Sedangkan Mathis (2000) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan

kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap *self efficacy*
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *self efficacy*
3. Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *self efficacy*

4. Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
5. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
6. Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
7. Ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja
8. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy*
9. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy*
10. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian dan selanjutnya melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau, sedangkan obyek penelitiannya adalah pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *self efficacy*. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 91 kuesioner.

DEFINISI OPERASIONAL

Pengembangan karir

Dalam penelitian ini indikator pengembangan karir meliputi prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, peluang untuk tumbuh, dukungan department sdm (Rivai, 2009).

Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja dalam Sedarmayanti (2007) meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Komitmen organisasi

Dalam penelitian ini menggunakan teori Allen dan Meyer (1990), dengan indikator komitmen organisasi yang meliputi: komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi; komitmen kontinuan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi; dan komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Self efficacy

Indikator *self efficacy* dalam Bandura & Adams (1997) meliputi: *Level* (Tingkat Kesulitan), *Generality* (Luas Bidang Perilaku), dan *Strength* (Kekuatan).

Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini menggunakan teori Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries (1978), Dengan indikator kepuasan kerja yang meliputi: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Populasi Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau yang berjumlah 91 karyawan. Sehubungan dengan jumlah populasi yang ada, penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel. Teknik sensus adalah semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian (Sekaran, 2011), sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau.

METODE ANALISA DATA

Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berbentuk uraian dari hasil penelitian yang diterima dengan teori data yang telah ditabulasi, kemudian

diikhtisarkan (Sugiyono, 2015). Metode deskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Analisa *Structural Equation Modelling* (SEM)

Dalam penelitian ini, menggunakan analisis data SEM (*Structural Equation Model*), dengan menggunakan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). Pirouz (2006), yang mengatakan bahwa model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara multiple exogeneous dan endogeneous dengan banyak indikator.

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa nilai *loading factor* pada semua item pertanyaan dari semua variabel penelitian memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti item-item pertanyaan dari semua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Composite Reliability

Tabel 1. *Composite Reliability*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Pengembangan karir	0,925233	0,7	Reliabel
Lingkungan kerja	0,870292	0,7	Reliabel
Komitmen organisasi	0,957869	0,7	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,895877	0,7	Reliabel
Kepuasan kerja	0,932900	0,7	Reliabel

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model structural dalam PLS (*Partial Least Square*) dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural.

R-Square

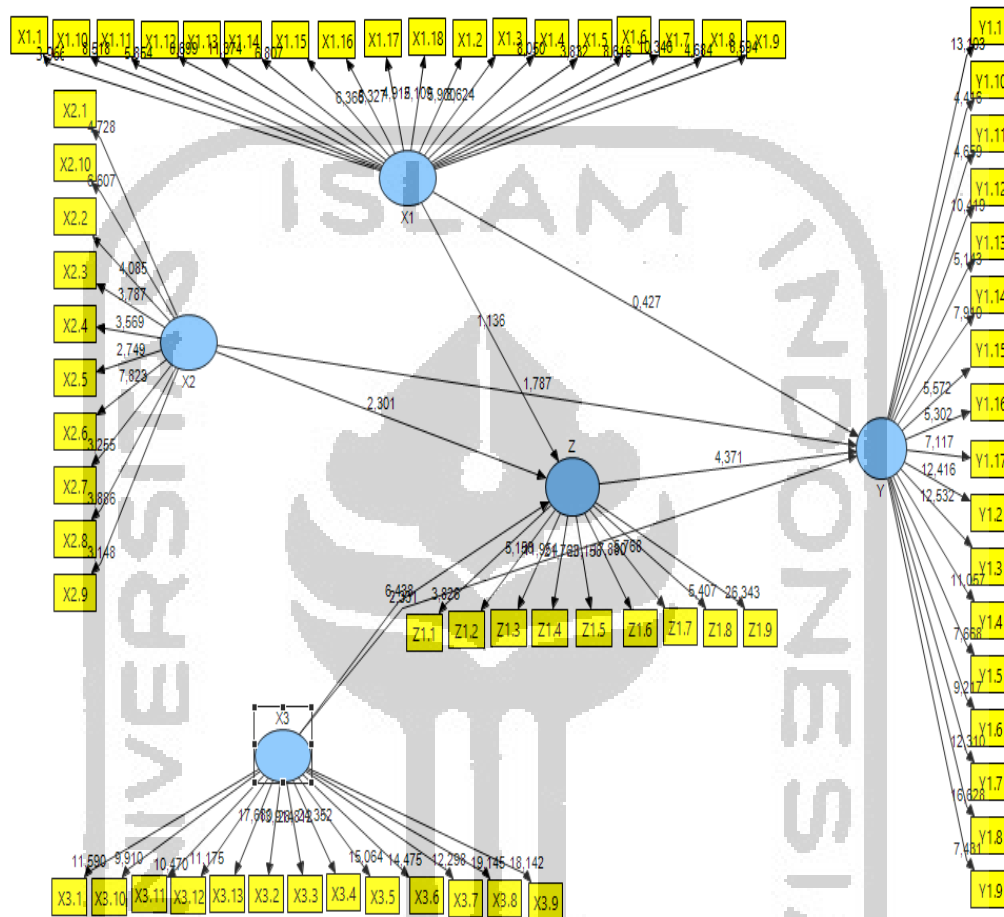
Tabel 2. *R-Square*

	<i>R-Square</i>
<i>Self efficacy</i>	0,535730
Kepuasan kerja	0,562003

Tabel 2 di atas memberikan nilai *R Square* sebesar 0,535730 untuk konstruk *self efficacy* yang berarti bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *self efficacy* sebesar 53,57% dan selebihnya yaitu sebesar 46,43% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai *R Square* juga terdapat pada kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* yaitu sebesar 0,562003. Artinya pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *self efficacy* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 56,20% dan selebihnya yaitu sebesar 44,80% dijelaskan oleh faktor lain..

Uji Hipotesis

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis



Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1 -> Y	0,293647	0,048141	0,174124	0,174124	1,697091
X1 -> Z	0,128864	0,164157	0,113433	0,011343	1,736035
X2 -> Y	0,293647	0,286867	0,164347	0,164347	1,786754
X2 -> Z	0,284748	0,267207	0,123766	0,012376	2,300700
X3 -> Y	0,216683	0,204528	0,092974	0,092974	2,330584
X3 -> Z	0,216683	0,469672	0,074168	0,074168	6,437589
Z -> Y	0,448616	0,461716	0,102644	0,102644	4,370623

Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap *self efficacy*, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,128864 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,736035. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(1,736035 > 1,6624)$. Hal ini dapat diartikan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap *self efficacy* **diterima atau (Hipotesis 1 didukung).**

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *self efficacy*, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,284748 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,300700. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $2,300700 > 1,6624$. Hal ini dapat diartikan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *self efficacy* **diterima atau (Hipotesis 2 didukung).**

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *self efficacy*, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,216683 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,437589. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(6,437589 > 1,6624)$. Hal ini dapat diartikan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self*

efficacy, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *self efficacy* **diterima (Hipotesis 3 didukung)**.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,293647 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,697091. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(1,697091 > 1,6624)$. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja **diterima (Hipotesis 4 didukung)**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,293647 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,786754. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(1,786754 > 1,6624)$. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 5 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja **diterima (Hipotesis 5 didukung)**.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,216683 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,330584. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga

diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($2,330584 > 1,6624$). Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 6 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja **diterima (Hipotesis 6 didukung)**.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,448616 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,370623. Berdasarkan pengujian satu sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n = 89$, maka diperoleh $df (n-1=89-1= 88) = 1,6624$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau ($4,370623 > 1,6624$). Hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 7 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja **diterima (Hipotesis 7 didukung)**.

8. Pengujian Hipotesis 8

Pengembangan karir mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *self efficacy* sebesar 0,057810. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,114367 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,114367 + 0,057810 = 0,172177$. Signifikan atau tidak dapat diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,448616^2 \times 0,011343^2 + 0,128864^2 \times 0,102644^2 + 0,011343^2 \times 0,102644^2} \\ = 0,054$$

Berdasarkan hasil *Sab* dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,057810}{0,047}$$

$$= 4,065$$

Karena nilai t hitung = 4,065 > 1,6624 (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *self efficacy*. Dengan demikian, hipotesis kedelapan yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* **diterima (Hipotesis 8 didukung)**.

9. Pengujian Hipotesis 9

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *self efficacy* sebesar 0,127742. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,293647 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,293647 + 0,127742 = 0,421389$. Signifikan atau tidak dapat diuji dengan *Sobel Test* sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,448616^2 \times 0,123766^2 + 0,284748^2 \times 0,102644^2 + 0,123766^2 \times 0,102644^2}$$

$$= 0,032$$

Berdasarkan hasil *Sab* dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,127742}{0,032}$$

$$= 3,949$$

Karena nilai t hitung = 3,949 > 1,6624 (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *self efficacy*. Dengan demikian, hipotesis kesembilan yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* **diterima (Hipotesis 9 didukung)**.

10. Pengujian Hipotesis 10

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *self efficacy*

sebesar 0,214198. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,216683 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0,216683 + 0,214198 = 0,430881$. Signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,448616^2 \times 0,074168^2 + 0,477465^2 \times 0,102644^2 + 0,074168^2 \times 0,102644^2}$$

$$= 0,060$$

Berdasarkan hasil *Sab* dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,214198}{0,060}$$

$$= 3,586$$

Karena nilai t hitung = $3,586 > 1,6624$ (t_{tabel}) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan mempunyai pengaruh tak langsung terhadap kepuasan kerja pegawai melalui *self efficacy*. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh yang menyatakan Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh *self efficacy* **diterima (Hipotesis 10 didukung)**.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola B., 2012, The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities, *International Journal of Human Resource Studies*, ISSN 2162-3058, Vol. 2, No. 2.
- Akhtar A., Ahmad BD., Waseef U H., 2015, The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Study from Pakistan, *IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM*, ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 6. Ver. II, PP 75-80
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- _____. 1997. *Commitment In The Workplace Theory, Research and Application*. Sage Publication London
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- As'ad, Moh. 2002. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta
- Avey, J.B, et.al. 2009. Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. tersedia: <http://www.langleygroup.com.au/images/Avey--Luthans--Jensen---2009---Psychological-capital-A-positive-resource-for-combating-employee-stress-and-turnover-copy.pdf>
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: Freeman
- Cellucci, Anthony J., and David L. De Vries. 1978. *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ*, Technical Report II Center for Creative Leadership.
- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob., 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8 14, pp: 80-88
- Daemi MN., Abdorreza T., Amir MZ., 2017, The Relationship between Classroom Environment and EFL Learners' Academic Self efficacy, *International Journal of Education & Literacy Studies*, ISSN: 2202-9478.
- Daft, 2003. *Manajemen* . Edisi VI. Salemba Empa

- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali
- Esmaeili HK., dan Mohd TH., 2014, Relationship of Social Self efficacy and Worker's Job Satisfaction, *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905, Vol.6, No.5.
- Fadilah MF., Ely S., Elfia N., Ljohna J., 2018, The Effect of Self efficacy and Self-esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction, In *The First International Research Conference on Economics and Business*, KnE Social Sciences, pages 79–90.
- Ghozali, I. & Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali I., dan Latan H., 2015, *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*, Edisi 2. Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, G. R. 1986. Socialization Tactics, Self-Efficacy and Newcomers to Organization. *Academy of Management Journal*. Vol. 29, pp. 262-279.
- Kaya C., Belgin C, 2014, An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees, *American Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 3, 2014, 178-191.
- Kelly J., 2015, The Relationship Between Organisational Commitment And Job Satisfaction Of Commissioned Officers Within An Arm Of The South African National Defence Force, *Thesis*, Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape.
- Kilapong, S. N., 2013., Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica

Cocoprima Manado, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, I 4, 141-150.

Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

Lewa, Eka Idham Iip K. dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina PERSERO Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Manajemen*.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

_____, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Migunde Q, Lucas O, Catherine M, 2016, *Adolescents Self Esteem And Its Effect On Career Development*, *International Journal of Vocational and Technical Education Research*, Vol.2, No.2, pp.36-44.

Mize JB, 2005, Relationships Of Career Decision-Making And Self-Esteem For College Students And Athletes, *Electronic Theses and Dissertations, Graduate Studies*, Jack N. Averitt College of, *Georgia Southern University*

Mondy, Wayne R and Judy Bandy Mondy. 2012. *Human Resource Management Twelfth Edition*, England: Pearson Education Limited.

Motl RW., Rod K. D., Ruth PS., Marsha D., Russell RP., 2007, Perceptions of Physical and Social Environment Variables and Self efficacy as Correlates of Self-Reported Physical Activity Among Adolescent Girls, *Journal of Pediatric Psychology*, Vol. 32 No. 1, Published by Oxford University Press on behalf of the Society of Pediatric Psychology.

Naibaho, H., F. Adi, dan Veryco, Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, April 2010:22-26

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nitisemito, Alex S, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Putra SS., Arik P., 2018, The Influence Of Reward, Work Place Environment, And Career Growth To Job Satisfaction And Their Impact On Organizational Commitment Study on employees of Hotel Sahid Montana Dua Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*, Vol. 64 No. 1.
- Qudsiyah U, Mungin EW, Mulawarman, 2018, The Influence of Parental Attachment to Career Maturity with Self efficacy as Mediator, *Jurnal Bimbingan Konseling*, 7 1, Hal. 41 – 48, e-ISSN 2502-4450.
- Raziq A., Raheela M, 2015, *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*, *Procedia Economics and Finance*, 23 2015 717 – 725.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* alih bahasa Drs. Benjamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Sadoughi F., Kamal E., 2015, *Self Esteem and Organizational Commitment Among Health Information Management Staff in Tertiary Care Hospitals in Tehran*, *Global Journal of Health Science*; Vol. 7, No. 2; 2015, ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744.
- Salunke G., 2015, Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India, *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, Volume 4, Issue 5.
- Saptono A., Agus W., 2018, Learning Environment And Self Efficacy Impact On Student's Entrepreneurial Attitude?, *International Journal of Entrepreneurship*, Volume 22, Issue 4.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Schultz, Duane, P. dan Sydney Ellen Schultz. 2005. *Theories of Personality Eight Edition*. United States of America: Wadsworth, a division of Thomson Learning

- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business*, Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger., 2013, *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Shujaat S., 2013, Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi, *Journal of Management and Social*
- Sinha SP., Toran T., Reema R., 2002, *Correlational Study Of Organizational Commitment, Self Efficacy And Psychological Barriers To Technological Change*, *Psychologia*, 45, 176–183.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi Mix Methods*. Bandung: Alfabeta
- Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina PERSERO UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 2 No. 3, November 2008. Hal. 175-194
- Supomo B, dan Nur i., 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Edisi Pertama. YKPN. Yogyakarta
- Wursanto, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada