

# Hubungan antara *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat

Effry Yani Dewi<sup>1</sup>, Dedy Syahyuni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received Sep 19, 2025

Revised Sep 25, 2025

Accepted Oct 04, 2025

### Keywords:

Job Satisfaction  
Self-Efficacy  
Work Environment

## ABSTRACT

Self-Efficacy and work environment are very important factors in increasing employee job satisfaction, including at PT. BPRS Amanah Ummah. This study aims to determine the correlation/relationship of self-efficacy and work environment variables to job satisfaction variables at PT. BPRS Amanah Ummah Head Office. This study is a descriptive quantitative study that utilizes a Google Forms questionnaire distributed to all employees to collect data. The population in this study was 55 employees of PT. BPRS Amanah Ummah. The method used in this study is non-probability with a sample collection technique using a saturated sampling technique. Data processing used in this study is multiple linear regression testing and path analysis by conducting data quality testing first. The test results indicate that the data used is valid. The test results show that partially there is a significant influence between the self-efficacy and work environment variables on job satisfaction. The simultaneous determination coefficient value is 0.794 which explains that self-efficacy and work environment have an influence of 79.4% on the job satisfaction variable. It is hoped that future researchers can develop this research with a larger scope.

*This is an open access article under the CC BY-NC license.*



## Corresponding Author:

Dedy Syahyuni  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika,  
Jl. Kamat raya no 98, Kramat, Senen, Jakarta Pusat  
Email: [dedy.ddn@bsi.ac.id](mailto:dedy.ddn@bsi.ac.id)

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang berkembang pesat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Salah satu aspek *krusial* yang menentukan keberhasilan adaptasi ini adalah pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan perusahaan, karena kemampuan, motivasi, dan kepuasan mereka berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk keyakinan diri karyawan (*self-efficacy*) dan kondisi lingkungan kerja. *Self-efficacy* mencerminkan sejauh mana individu percaya pada kemampuannya menyelesaikan tugas dan mencapai target yang diberikan. Ketika individu memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya, mereka cenderung menunjukkan motivasi kerja tinggi dan lebih puas terhadap pekerjaannya (Hasanah et al., 2025); (Cornelisz et al., 2024). Namun, beberapa studi seperti Andre & Santoso (2022) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga membuka ruang bagi penelitian lanjutan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang positif dan mendukung secara fisik, sosial, dan psikologis dapat meningkatkan kenyamanan serta kepuasan karyawan. Ketika tempat kerja memberikan rasa

aman, dukungan, dan fasilitas yang memadai, karyawan lebih terdorong untuk menjalankan tugasnya dengan baik (Sumarni, 2024); (Juliantika & Supiyadi, 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya membangun suasana kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

PT. BPRS Amanah Ummah sebagai lembaga keuangan syariah yang berkomitmen meningkatkan kesejahteraan masyarakat juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan observasi internal, perusahaan melakukan evaluasi kinerja rutin dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan serta kenyamanan kerja karyawan, menunjukkan bahwa aspek *self-efficacy* dan lingkungan kerja menjadi perhatian utama. Namun, sejauh mana kedua aspek tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan belum banyak dikaji secara ilmiah di konteks BPRS.

Penelitian terdahulu mengenai *self-efficacy*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan pada Lembaga keuangan seperti BPRS masih sangat jarang. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengambil tempat di BPR, seperti pada penelitian (Suhali & Amelia, 2022) di PT BPR Majalengka Jabar. Berangkat dari itu penulis tertarik untuk mengulas apakah pada BPRS mengalami hal yang sama seperti yang terjadi di BPR. Dimana pada hasil penelitian tersebut ditemukan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dengan sifat masalahnya diungkapkan melalui hubungan keterkaitan diantara dua variabel atau lebih disebut sebagai penelitian korelasional (Radjab & Jam'an, 2017). Untuk meneliti hubungan antara variabel tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian survey dengan membagikan kuesioner berbentuk kuesioner online (*google forms*) kepada seluruh pegawai PT. BPRS Amanah Ummah Kantor Pusat. Dalam studi ini, metode analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menilai tanggapan para responden dengan memakai *skala Likert* dengan Pengolahan data memakai aplikasi SPSS versi 27.

Metode kuantitatif merupakan sebuah cara dalam penelitian yang berlandaskan *positivisme*, di mana suatu populasi atau sampel tertentu diteliti memakai teknik pengumpulan data yang bersifat instrumen, dan analisa data yang bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji dugaan yang telah disusun (Sugiyono, 2019).

### Populasi

Sugiyono dalam (Gultom et al., 2021) menyatakan populasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki nilai dan ciri-ciri tertentu, yang diteliti oleh penulis sebelum menarik kesimpulan. Populasi yang dipilih oleh penulis adalah seluruh pegawai kantor pusat PT. BPRS Amanah Ummah dengan totalnya sebanyak 55 orang.

### Sampel

Sebuah sampel ialah komponen yang sesuai dengan jumlah dan ciri-ciri populasi yang dipilih untuk menjadi subjek penelitian (Sudaryana & Agusyadi, 2022).

Dalam studi ini penulis memakai metode pengambilan sampel non-probabilitas. Metode *Non-Probabilitas* adalah cara pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih menjadi bagian dari sampel (Sandu & Sodik, 2015). Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam studi ini adalah *teknik sampling jenuh*.

**Table 1.** Defini Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
<i>Self-Efficacy</i> (X1) (Agustiani & Muttaqin, 2023)	Bandura Mendefinisikan kepercayaan diri adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atau perilaku yang	<i>Self-Efficacy</i> (Sasti et al., 2023) 1. Tingkat Kesulitan Tugas a. kemampuan mengerjakan tugas sulit dengan baik. b. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan. 2. Kekuatan a. Dapat menuntaskan tugas yang menumpuk tepat waktu.	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
	dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu.	b. Diakui dan dihargai dalam pekerjaan. 3. Generalisasi a. Kemampuan kinerja selalu dipercaya. b. Kemampuan dapat disesuaikan pada semua situasi.	
Lingkungan Kerja (X2) (Sarip & Mustangin, 2023)	lingkungan kerja mengacu kepada segala sesuatu yang mengelilingi pegawai seperti penyejuk ruangan (AC), penerangan, dan fasilitas lainnya yang memadai dan memiliki potensi memengaruhi bagaimana mereka menjalankan tanggung jawab dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman.	Lingkungan Kerja (Siboro, 2022) 1. Perlengkapan Kerja a. Disediakan sarana yang memadai b. Disediakan prasarana yang memadai. 2. Pelayanan kepada karyawan a. Disediakan tempat ibadah yang nyaman. b. Ruang kerja yang nyaman. 3. Kondisi Kerja a. Lingkungan kerja nyaman dan mendukung. b. Fleksibilitas dalam menjadwalkan pekerjaan. 4. Hubungan Personal a. Hubungan baik dengan rekan kerja. b. Hubungan baik dengan atasan.	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y) (Adrianni et al., 2024)	Sikap seorang pegawai terhadap tugasnya dan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya terlihat dalam tingkat kepuasan kerja.	Kepuasan Kerja (Ramaliah et al., 2024) 1. Peningkatan Kerja - Pelatihan dan pengembangan yang memadai. 2. Pertanggung jawaban - Tanggung jawab mencapai target 3. Pekerjaan itu sendiri - Tantangan pekerjaan yang menarik. 4. Pengakuan - pengakuan oleh atasan dan rekan kerja. 5. Kemajuan - Kesempatan untuk pengembangan karir. 6. Hubungan dengan rekan sekerja - Saling mendukung dan membantu. 7. Teknik pengawasan - Teknik pengawasan yang efektif. 8. Hubungan dengan pengawas - Hubungan yang baik dengan pengawas. 9. Gaji - Gaji yang cukup untuk kebutuhan. 10. Keamanan - Sistem keamanan yang ketat dan aman.	<i>Likert</i>

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Kualitas Data

Hasil dari pengujian ini digunakan untuk menggali pemahaman mengenai pandangan atau penilaian responden terhadap variabel-variabel yang sedang diteliti, yaitu *self-efficacy* (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks lingkungan kerja.

### Uji Validitas

Sugiyono dalam (Sarip & Mustangin, 2023) mengatakan jika data yang diperoleh dan data sesungguhnya terjadi pada subjek yang sama yang sedang diteliti, maka hasil penelitian dianggap sah. Uji Validitas ini guna memastikan keabsahan kuesioner berdasarkan nilai-r yang dihitung (korelasi item-total yang dikoreksi). Tujuan dari studi ini adalah untuk memastikan keabsahan kuesioner. hasil pengujian validitas dari semua variabel dengan 55 responden, dalam penelitian ini r-tabel sebesar 0,265 yang didapat, merupakan hasil dari perhitungan menggunakan rumus *degree of freedom* yaitu  $df = N-2$  yang berarti  $df = 55-2$  dan hasilnya menjadi 53. Untuk menentukan apakah item pertanyaan atau pernyataan itu sah, penulis membandingkan angka-r (nilai r dalam hasil keluaran) dengan tabel-r.

### Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

**Table 3.** Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Self-Efficacy (X1)</i>			
X1.1	0,859	0,265	Valid
X1.2	0,823		Valid
X1.3	0,744		Valid
X1.4	0,810		Valid
X1.5	0,844		Valid
X1.6	0,799		Valid
<i>Lingkungan Kerja (X2)</i>			
X2.1	0,722	0,265	Valid
X2.2	0,852		Valid
X2.3	0,701		Valid
X2.4	0,789		Valid
X2.5	0,762		Valid
X2.6	0,726		Valid
X2.7	0,763		Valid
X2.8	0,796		Valid
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>			
Y1	0,797	0,265	Valid
Y2	0,749		Valid
Y3	0,763		Valid
Y4	0,846		Valid
Y5	0,713		Valid
Y6	0,800		Valid
Y7	0,833		Valid
Y8	0,865		Valid
Y9	0,777		Valid
Y10	0,775		Valid

### Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik, fungsi dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Keputusan dalam uji reliabilitas Cronbach's alpha adalah  $> 0.60$ .

**Table 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Sig	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0,896	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,897	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	0,6	Reliabel

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada Seluruh variabel penelitian memiliki hasil Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai sig > 0,6, yang menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner semua variabel tersebut dianggap konsisten dalam penelitian ini/reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar model regresi dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan.

### Uji Normalitas

**Table 5.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73078381
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.056
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel yang terlihat, hasil uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal dan memenuhi syarat normalitas, karena semua variabel menunjukkan nilai signifikansi 0,200, yang berarti angka tersebut lebih tinggi dari 0,05, sehingga memenuhi kriteria signifikansi untuk pengujian ini.

### Uji Multikolinearitas

**Table 5.** Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.687	3.025		.227	.821		
1 X1	.426	.151	.262	2.817	.007	.458	2.182
X1	.922	.126	.680	7.304	.001	.458	2.182

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas memperlihatkan hasil pengujian multikolinearitas dengan VIF yang bernilai 2,182 dan toleransi yang sebesar 0,458. Dapat disimpulkan pada pengujian ini, data yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Table 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.539	3.025		0.000	1.000		
1 X1	.000	.151	.000	0.000	1.000	.458	2.182
X2I	.000	.126	.000	0.000	1.000	.458	2.182

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Tabel *coefficients* di atas menunjukkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas, hasil nilai signifikansi yang didapatkan adalah 1.000 yang artinya lebih besar dari 0,05, dari sini dapat disimpulkan data yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang diambil dari suatu sampel mendukung atau membantah secara valid pernyataan atau dugaan (hipotesis).

### Uji Regresi Linear Berganda

**Table 7.** Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.687	3.025		-.227	.821
1 Self_Efficacy	.426	.151	.262	2.817	.007
Lingkungan_Kerja	.922	.126	.680	7.304	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Tabel yang terlihat di atas mengindikasikan penyusunan persamaan regresi linier berganda di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= -0,687 + 0,426 X_1 + 0,922 X_2$$

### Uji T (Parsial)

Dalam pengujian ini t-tabel didapatkan dengan menggunakan degree of freedom ( $a/2$ ;  $n-k-1$ ) pada tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), dimana:

$n$  = jumlah sampel Pengujian (55)

$k$  = jumlah variabel Independen (2)

Maka diperoleh nilai  $df = a/2$ ;  $n-k-1$

$$= 0,05/2; 55-2-1$$

$$= 0,025;52$$

Hasilnya adalah 52, sehingga nilai t-tabel yang didapatkan adalah sebesar 2,006.

**Table 8.** Hasil Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.687	3.025		-.227	.821
1 Self_Efficacy	.426	.151	.262	2.817	.007
Lingkungan_Kerja	.922	.126	.680	7.304	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa baik variabel efikasi diri (*self-efficacy*) maupun variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana efikasi diri menunjukkan nilai t sebesar 2,817 dengan nilai signifikansi 0,007, yang berarti berpengaruh substansial, sementara lingkungan kerja menunjukkan nilai t sebesar 7,304 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang juga menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan; oleh karena itu, kedua variabel ini memenuhi syarat keputusan uji T-test dan menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

#### Uji F Simultan

**Table 9.** Hasil Uji F Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1535.772	2	767.886	99.923	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	399.610	52	7.685		
Total	1935.382	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Self\_Efficacy

Tabel yang ada di atas memperlihatkan hasil dari uji F. nilai F yang tertera pada tabel tersebut adalah uji F-hitung 99,923 > F-tabel 3,17. Nilai signifikansi sebesar <,001 yang berarti berada dibawah nilai 0,05. Dari hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan secara bersamaan (simultan) variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

#### Uji Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan

**Table 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.687	3.025		-.227	.821
1 Self_Efficacy	.426	.151	.262	2.817	.007
Lingkungan_Kerja	.922	.126	.680	7.304	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berkontribusi 19,9% terhadap variabel Y, sementara 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Di sisi lain, variabel lingkungan kerja berkontribusi 59,3% terhadap variabel Y, dengan 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diuji.

**Table 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.786	2.772

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Self\_Efficacy

Hasil pengujian koefisien determinasi simultan dari variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja dilihat dari nilai *R Square*-nya, memberikan pengaruh atau kontribusi sebesar 79,4% terhadap variabel kepuasan kerja, dan 20,6% adalah sisa yang dipengaruhi oleh faktor lain yang penulis tidak uji.

#### 4. KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu *self-efficacy* dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan terdistribusi normal, serta tidak terdapat gejala multikolinearitas atau heteroskedastisitas yang dapat mempengaruhi hasil analisis. Secara statistik, baik *self-efficacy* maupun lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi masing-masing sebesar 58,2% dan 76,2%. Selain itu, uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan koefisien determinasi sebesar 79,4%. Dari penelitian yang telah dilaksanakan, penelitian ini menyajikan bukti bahwa secara statistik terdapat hubungan yang positif atau dampak yang signifikan terhadap variabel yang sedang diteliti. Penulis menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Pengujian validitas untuk setiap variabel dan data yang dipakai, hasilnya dianggap valid karena  $r$ -hitung > dari  $r$ -tabel.
2. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dinyatakan data terdistribusi normal karena semua variabel terdapat nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , dan hasil P-Plot terbukti titik-titik yang tersusun mengikuti garis diagonal.
3. Tidak ada gejala pada Uji Multikolinearitas sebab, nilai VIF yang didapat kurang dari 10 yaitu 2,182 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,458.
4. Uji Heteroskedastisitas dari hasil yang didapat uji ini mendapatkan nilai signifikan sebesar  $1.000 > 0,05$ , disimpulkan data yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.
5. Uji Regresi Linear Berganda masing-masing variabel memberi dampak yang positif terhadap variabel (Y)
6. Berdasarkan hasil analisis uji-t, tampak bahwa terdapat dampak signifikan antara *Self-Efficacy* (X1) terhadap tingkat kepuasan dalam bekerja (Y). hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$ -hitung sebesar 2,817, yang melampaui batas nilai  $t$ -tabel yaitu 2,006, serta nilai signifikansi yang tercatat sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima. secara parsial pada uji T-test terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar  $t$ -hitung 7,304 >  $t$ -tabel 2,006 dan nilai sig  $<,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
7. Uji F simultan mendapatkan hasil F-hitung sebesar 99,923 > F-tabel 3,17 serta nilai sig  $<,001$  yang berarti dibawah dari nilai 0,05 dan dapat dikatakan bahwa  $H_a$  diterima secara simultan, dua variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen.
8. Uji koefisien determinasi secara serentak menunjukkan pengaruh sebesar 79,4% terhadap variabel kepuasan kerja dan secara parsial variabel *self-efficacy* memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,9% dan variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 59,3% pada variabel kepuasan kerja.

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan tulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Penulis berharap PT. BPRS Amanah Ummah untuk selalu mengutamakan perhatian kepada staf dan suasana kerja untuk meningkatkan rasa puas dalam
2. Untuk para peneliti di masa depan yang memiliki minat pada teori atau objek yang sama diharapkan bisa mengembangkan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih besar.
3. Agar bisa mendapatkan hasil yang lebih memuaskan, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya bisa menerapkan cara lain selain kuesioner guna metode pengumpulan data, seperti wawancara atau metode pengamatan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrianni, E., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, EFIKASI DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PADA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS 1 MAKASSAR Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar 2 Program Pascasarjana Magist. 43, 43. <https://e->

- jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej
- Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- Cornelisz, L. N., Dotulong, L. O., & Sendow, G. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Sutan Raja Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3), 326–334.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Hasanah, S. A., Muttaqin, R., & Ekonomi, J. J. (2025). *Pengaruh Self-Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Honorer di Kantor Kecamatan Andir Kota Bandung Abstrak*. 11(1), 140–151.
- Juliantika, R., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2652–2660. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.3024>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan.
- Ramaliah, L., Hamid, A., & Basyith, A. (2024). Pengaruh Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 447–464. <https://ejournal.lapad.id/index.php/jebmak/article/view/658>
- Sandu, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. In Ayup (Ed.), *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.). Literasi Media Publishing. <https://www.pdfdrive.com/dasar-metodologi-penelitian-dr-sandu-siyoto-skm-mkes-m-ali-sodik-ma-d50467538.html>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sasti, K. I., Rismansyah, R., & Oktariansyah, O. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 485–496. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13444>
- Siboro, E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA APARAT KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA (STUDI PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. CV.BUDI UTAMA.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*, CV (Vol. 11, Issue 1). ALFABETA. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Suhali, Ali & Amelia, Emi (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. *Jurnal Impresi*. 1 (4)
- Sumarni, L. (2024). *Pengaruh Self-Efficacy, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Retensi pada Karyawan PT Multi Garmenjaya*. 10(6), 3250–3259.