



Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap *Job Satisfaction* pada Pegawai Tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Ika Sulistyarningsih

isulistya2@gmail.com

Fakultas Ekonomi & Bisnis-Program Studi Manajemen
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

Veronika Agustini Srimulyani

vero@staff.widyamandala.ac.id

Fakultas Ekonomi & Bisnis-Program Studi Manajemen
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh dari *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *job satisfaction*, dan menguji signifikansi pengaruh secara simultan *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *job satisfaction*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan jumlah sampel 101 responden yang diambil secara keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, serta variabel *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah sampel yang digunakan relatif terbatas sehingga perlu melakukan riset yang lebih luas lagi dengan menambah obyek penelitian atau mengganti obyek penelitian. *Self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun perlu melakukan peningkatan perhatian kepada karyawannya agar kepuasan kerja karyawan dapat menghasilkan kerja yang lebih baik.

Kata Kunci : *Self efficacy, self esteem, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan para karyawan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal di organisasi. Salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan diantaranya *self efficacy* dan *self esteem*. *Self efficacy* dan *self esteem* yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat lebih dapat menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

Self efficacy sebagai *judgment* individu atas kemampuan seseorang dalam mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Karyawan yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan seseorang yang merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung akan berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang

dikerjakan (Bandura 1997 dalam Engko, 2006:3). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah *self esteem* yaitu suatu keyakinan untuk menilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self esteem* pada nyatanya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain atau perusahaan memperlakukan seseorang (Engko, 2006:4). Penelitian dilakukan pada pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena untuk mengetahui seberapa kuatnya pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* yang dirasakan oleh pegawai.

Rumusan Masalah

- Apakah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*?
- Apakah *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*?
- Apakah *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*?

Tujuan Penelitian

- Menganalisis signifikansi pengaruh positif *self efficacy* terhadap *job satisfaction*.
- Menganalisis signifikansi pengaruh positif *self esteem* terhadap *job satisfaction*.
- Menganalisis signifikansi pengaruh positif secara simultan *self efficacy* dan *self esteem* terhadap *job satisfaction*.

Manfaat Penelitian

Bagi penelitian selanjutnya

- Menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh *self efficacy*, *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Memberikan pengetahuan tentang pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Hasil dari penelitian dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama di bidang MSDM.

Bagi PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

- Memberikan informasi tentang kepuasan kerja terhadap para pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
- Menjadi bahan referensi bagi pengembangan kajian pengelolaan SDM PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun khususnya dalam hal *self efficacy* dan *self esteem* agar dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

LANDASAN TEORI

Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Menurut (Suparyadi, 2015:437) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Strauss dan Saylor (dalam Jumari, 2003) terdapat 5 dimensi tentang kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

- Gaji, menyangkut jumlah serta kelayakan gaji atau upah yang diterima.
- Pekerjaan, berkaitan dengan menariknya pekerjaan yang dilakukan serta peluang yang diperoleh untuk belajar dan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- Promosi, yaitu tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
- Supervisi, terkait dengan kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.
- Rekan kerja, yaitu tingkat kompetensi dan sikap bersahabat yang ditujukan oleh rekan sekerja.

Dengan memperhatikan beberapa pengaruh, baik positif maupun yang negatif dari kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan karyawan lainnya maka perusahaan perlu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan atau meningkatkan kepuasan kerja menurut Suparyadi (2015:449) dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut:

- Membuat cara kerja menjadi menyenangkan, dengan memberi kesempatan untuk berkreaitivitas tanpa harus terkekang oleh peraturan atau prosedur tertentu secara ketat.
- Pemberian kompensasi yang layak dan adil, kompensasi merupakan tujuan utama karyawan melakukan suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut harus bekerja keras dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.
- Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung kerja karyawan selama bekerja seperti sirkulasi udara yang baik, ruangan yang sejuk, suasana ruangan yang tenang akan memudahkan karyawan untuk fokus dalam melakukan pekerjaannya.
- Menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis, hubungan interpersonal yang baik antara sesama rekan kerja dan antara pemimpin dengan karyawan akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya saling percaya, saling pengertian dan saling dukung.
- Menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, kmpetensi dalam hal ini adalah bakat yang dimiliki oleh karyawan apabila bakat tersebut sesuai dengan pekerjaannya maka seseorang tersebut dengan senang hati merasa puas.

Self efficacy

Menurut (Kreitner dan Kinicki, dalam Eka dan I Gusti 2015) *Self efficacy* merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Efikasi diri menunjukkan keyakinan seseorang mencapai peluangnya untuk berhasil melaksanakan tugasnya.

Menurut Bandura (1997) dalam Rochimah *et al.* (2014) Dalam melakukan pengukuran terhadap tingkat *self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur melalui tiga dimensi *self efficacy*.

- Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*): Yaitu tingkat kesulitan tugas dimana individu dapat merasa mampu dalam melakukan suatu tugas mulai dari tugas yang sederhana, tugas yang agak sulit, sampai tugas yang sangat sulit.
- Situasi umum (*Generality*): Yaitu rentang situasi dimana individu merasa yakin akan kemampuan dirinya. individu dapat merasa yakin mengenai kemampuannya hanya dalam suatu aktivitas dan situasi tertentu atau dalam serangkaian aktivitas atau situasi yang bervariasi.
- Kekuatan dalam melaksanakan tugas (*Strength*): Yaitu kuatnya keyakinan individu mengenai kemampuan menurut pikirannya. Semakin kuat *self efficacy* seseorang, maka semakin besar kemungkinannya untuk memilih tugas yang menantang. Semakin lama individu dapat bertahan dalam tugas tersebut, maka semakin besar kemampuannya untuk dapat berhasil melakukan tugas tersebut.

Self esteem

Menurut Robert (1994) dalam Rian dan Lucky (2015:564) menyatakan *self esteem* adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku. Jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh pada perusahaan maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan karena hasil yang dilakukan berhasil menciptakan hasil yang optimal untuk perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi *self esteem* menurut Pierce *et al.* (1989) dalam Fitri (2015)

- Keberhargaan diri (*valuable*) adalah kepercayaan diri seorang karyawan dengan menganggap bahwa dirinya merupakan karyawan yang berharga di dalam perusahaan.
- Kebergunaan diri (*worthwhile*) adalah kepercayaan diri seorang karyawan dengan menganggap bahwa dirinya tersebut merupakan karyawan yang berguna dalam perusahaan.
- Efektif diri (*effectual*) kepercayaan diri seorang karyawan dengan menganggap bahwa dirinya merupakan anggota yang memiliki efek terhadap organisasi di tempat kerja.

Ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun *self esteem* yang biasanya di singkat biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, menurut Sapariyah (2011) sebagai berikut:

- *Goal setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.

- *Risk taking* (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan diri sendiri jika tidak mau mengambil resiko.
- *Opening up* (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diri dan berbagai rasa (*sharing*) dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali diri sendiri.
- *Wise-choice making* (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang dapat membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan *self confidence* dan *self esteem*.
- *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu memberikan tekanan atau paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan didapat secara langsung.
- *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik dan mental dan hal itu dapat dilakukan dengan cara membuat komitmen dan (rasa syukur).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Self Efficacy terhadap Job satisfaction

Self efficacy merupakan keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan seperti tugas untuk mencapai keberhasilan selain itu karyawan mampu melakukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang merasa gagal cenderung untuk gagal (Engko, 2006). *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi maka cenderung akan berhasil dalam pekerjaannya.

Penelitian Eka dan I Gusti (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu bekerja dengan tanggung jawab, bersemangat dan tidak malas-malasan dalam melakukan pekerjaan.

H1 : *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*

Pengaruh antara self esteem terhadap job satisfaction

Self esteem merupakan sifat yang diperlukan untuk mendorong sifat dan keyakinan diri, karena sifat *self esteem* cenderung mengarah kepada sifat-sifat positif dan lebih mudah menerima kritikan yang diberikan orang lain. Definisi *organizational based Self esteem* (OBSE) atau *self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Seseorang yang memiliki skor (OBSE) tinggi cenderung memandang dirinya sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dalam konteks organisasi yang memperkerjakan mereka (Kreitner dan Kinicki, 2003 dalam Engko 2006).

Penelitian Engko (2006), Kilapong (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *self esteem* terhadap *job satisfaction*. seseorang akan merasa berharga dan berarti dan melakukan yang terbaik setiap tugas dan tanggungjawabnya baik secara organisasi maupun individual.

H2 : *Self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job satisfaction*

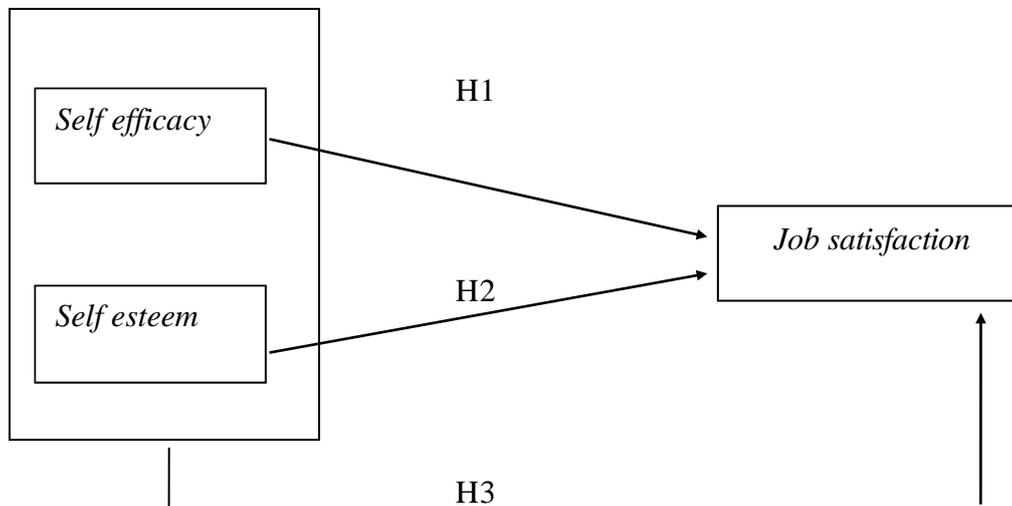
Pengaruh secara simultan Self efficacy dan Self esteem terhadap Job satisfaction

Kepuasan kerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluang untuk berhasil mengenai tugas tertentu) kedua faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, semakin tinggi *self esteem* dan *self efficacy* karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan yang akan berdampak langsung pada kinerja karyawan (Engko, 2006) dan seseorang yang merasa dirinya penting, berharga dan berpengaruh akan merasa puas atas pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki 2003 dalam Engko 2006).

Ryan dan Lucky (2015) membuktikan bahwa secara simultan *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

H3 : secara simultan *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*

Model penelitian digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1 Model penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 135 karyawan. Jumlah sampel yang diambil yaitu 101 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin (Umar, 2003:120). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *random sampling* yaitu proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih, sedangkan metode yang digunakan adalah *proportional random sampling* yaitu apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, dalam melaksanakan suatu penelitian populasi yang dimiliki staf homogen tetapi heterogen, yaitu karakteristik yang dimiliki berbeda, populasi dapat diambil dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub-populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-populasi (Sugiyono, 2015:152).

Definisi Operasional Variabel

Job satisfaction merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, supervisi, kelompok kerja, kondisi kerja/ lingkungan kerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut Celluci *et al.* (1978) dalam Mas'ud (2004:185-186): (1) Gaji, (2) Promosi, (3) Rekan Kerja (4) Pengawasan, dan (5) Pekerjaan itu sendiri

Self efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu yang diukur menggunakan indikator (Afrilia (2015:33) dan Gareth Jones (1986) dalam Mas'ud (2004:295-296): (1) Mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan; (2) Yakin bahwa ketrampilan & kemampuan yang sama atau lebih baik dari teman sekerja; (3) Dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang dikerjakan; dan (4) Pekerjaan karyawan memuaskan harapan karyawan.

Self esteem merupakan keyakinan diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan dan berkaitan dengan perasaan bahwa seseorang pantas, layak, berharga mampu dan berguna bagi organisasi yang diukur menggunakan indikator Afrilia (2015:34) dan Rosenberg, Morris, (1965) dalam Mas'ud (2004:294-295): (1) Secara keseluruhan karyawan

merasa puas dengan dirinya sendiri; (2) Berfikir bahwa dirinya berguna sekali; (3) Memiliki banyak kualitas diri yang bagus; (4) Mempunyai sesuatu untuk dibanggakan; (5) Menjadi orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain. (6) Mempunyai rasa hormat terhadap dirinya sendiri; (7) Cenderung merasa berhasil; (8) Mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dapat dilihat dari tabel 1 nilai r hitung dari item SEF 1 sampai JS 17 memiliki nilai lebih besar dari pada daripada nilai r tabel (0,1745), Maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan memenuhi syarat validitas.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item	Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r tabel (α) = 0,05 = 0,1745
1	<i>Self Efficacy</i>	SEF 1	0,709	0,1745
		SEF 2	0,738	
		SEF 3	0,664	
		SEF 4	0,357	
2.	<i>Self Esteem</i>	SES 1	0,775	
		SES 2	0,789	
		SES 3	0,749	
		SES 4	0,696	
		SES 5	0,782	
		SES 6	0,776	
		SES 7	0,740	
		SES 8	0,675	
3	<i>Job Satisfaction</i>	JS 1	0,530	
		JS 2	0,517	
		JS 3	0,502	
		JS 4	0,501	
		JS 5	0,607	
		JS 6	0,522	
		JS 7	0,584	
		JS 8	0,542	
		JS 9	0,584	
		JS 10	0,629	
		JS 11	0,665	
		JS 12	0,591	
		JS 13	0,509	
JS 14	0,595			
JS 15	0,593			
JS 16	0,554			
JS 17	0,534			

Uji Reliabilitas

Dapat dilihat dari tabel 2 Menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach* hitung masing – masing variabel lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

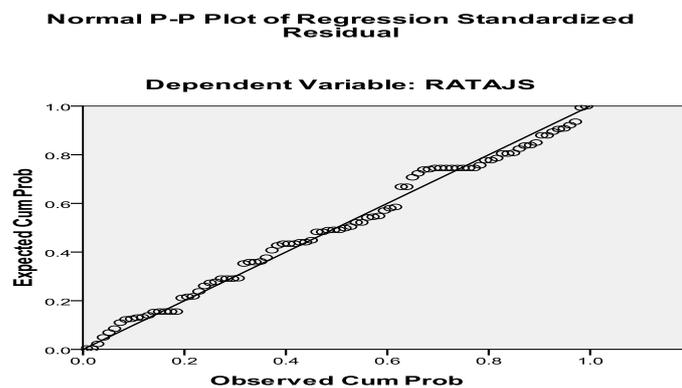
Tabel 2. Uji Reliabilitas
Nilai Alpha Hitung Masing-Masing Variabel

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,779	0,60	Reliabel
<i>Self Esteem</i>	0,926	0,60	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,899	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini adalah grafik normal probability plot untuk pengujian normalitas:

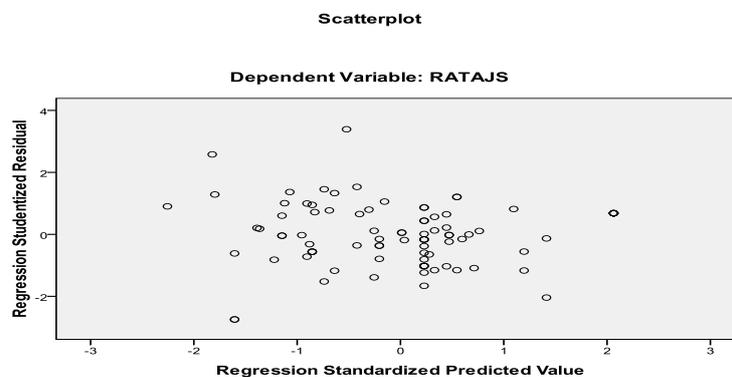


Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah grafik *scatterplot* untuk pengujian heteroskedastisitas



Gambar 3. Scaterrplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	<i>Job</i>	0,879	1,138	Tidak ada Multikolinieritas
<i>Self Esteem</i>	<i>Satisfaction</i>	0,879	1,138	

Hasil perhitungan pada tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* model regresi pada variabel *self efficacy* sebesar 0,879, *self esteem* sebesar 0,879 memiliki nilai $> 0,10$. Nilai *tolerance inflation factor (VIF)* pada model regresi variabel *self efficacy* sebesar 1,138, *self esteem* sebesar 1,138 nilai < 10 . Hasil menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi yang telah diuji.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Sig.	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
(constant)	2,181	0,261	0,000	10,113		
X1 (SEF)	0,249	0,047	0,000	5,263	1,662	Signifikan
X2 (SES)	0,278	0,049	0,000	5,656		Signifikan
F _{hitung}	= 45,767	F _{tabel} = 3,10				
R	= 0,716 ^a					
R ²	= 0,513					
Adjust R ²	= 0,501					

$$Y = 2,181 + 0,249X_1 + 0,278X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,181, artinya jika variabel independen yang terdiri dari *self efficacy* (X1) dan *self esteem* (X2) = 0 maka, *job satisfaction* (Y) akan meningkat sebesar 2,181 kali.
- Koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,249, artinya jika *self efficacy* meningkat satu kali, maka *job satisfaction* akan meningkat sebesar 0,249 kali
- Koefisien regresi *self esteem* sebesar 0,278, artinya jika *self esteem* meningkat satu kali, maka *job satisfaction* akan meningkat sebesar 0,278 kali.
- besarnya nilai koefisien determinasi (R²) yaitu 0,513. Nilai Adjust R_{square} sebesar 0,501, artinya 50,1% berarti variabel *self efficacy* dan *self esteem* mampu mempengaruhi variabel *job satisfaction* sebesar 50,1% , sedangkan sisanya 49,9% (100% - 50,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model.
- Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa semua variabel memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,662 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

- Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapatkan bahwa nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai f_{tabel} yaitu 3,10 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Self Efficacy (X1) terhadap Job Satisfaction (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,263 > 1,622$) dan nilai p -value ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Eka dan I Gusti, 2015:23).

Self efficacy yang dimiliki pegawai berdampak positif signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, hal ini terbukti dengan respon yang rata-rata pegawai tinggi sampai dengan sangat tinggi atas instrumen pengukuran kepuasan kerja. Tanggapan responden atas semua item pengukuran *self efficacy* menunjukkan tinggi (tabel 4.5). Artinya Karyawan merasa mampu melakukan pekerjaan yang sedang dikerjakan, Karyawan merasa yakin bahwa ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki lebih dari teman sekerja, Karyawan dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang dikerjakan, dan pekerjaan karyawan memuaskan harapan karyawan. Nilai peringkat sebesar 4,08 terletak pada pekerjaan memuaskan harapan karyawan. Tingginya *self efficacy* para karyawan akan berdampak secara langsung pada tingkat kepuasan karyawan.

Pengaruh Self Esteem (X2) terhadap Job satisfaction (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,656 > 1,662$) dan nilai p -value ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Ryan dan Lucky, 2015).

Berdasarkan nilai rata-rata atas tanggapan pegawai pada 8 item pengukuran *self esteem* menunjukkan respon tinggi yaitu: secara keseluruhan karyawan merasa puas dengan dirinya sendiri, karyawan berfikir bahwa dirinya berguna sekali, karyawan merasa memiliki banyak kualitas diri yang bagus, karyawan merasa mempunyai sesuatu untuk dibanggakan, karyawan merasa menjadi orang yang berguna, paling tidak sama dengan orang lain, karyawan mempunyai rasa hormat terhadap dirinya sendiri, dan karyawan mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri. Nilai tertinggi (4,16) terletak pada item pernyataan: karyawan mempunyai sikap positif terhadap diri sendiri, dan nilai mean (3,91) terletak pada item pernyataan: karyawan berfikir bahwa dirinya berguna sekali.

Self esteem yang tinggi dapat membuat karyawan merasa berharga dan berarti dalam melakukan yang terbaik setiap tugas dan tanggungjawabnya baik secara organisasi maupun individual sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakan. Hal ini terbukti dari adanya pengaruh positif signifikan *self esteem* terhadap *job satisfaction* pada pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem secara simultan terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil analisis pengujian secara simultan, diperoleh nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,767 > 3,10$) dan nilai p -value ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* diterima. Artinya apabila tingkat *self efficacy* dan *self esteem* yang ada pada diri karyawan tinggi maka akan meningkatkan pula tingkat kepuasan karyawan.

Berdasarkan nilai rata-rata atas tanggapan pegawai dari pernyataan *self efficacy* dengan 4 item pengukuran menunjukkan respon tinggi, begitu juga dengan nilai rata-rata atas tanggapan

pegawai dari pernyataan *self esteem* dengan 8 pengukuran juga menunjukkan respon tinggi. Hal ini berarti tingkat *self efficacy* dan *self esteem* yang dirasakan oleh karyawan baik. *Self efficacy* dan *self esteem* yang dirasakan oleh karyawan dalam hal kemampuan, ketrampilan, keahlian, kepercayaan diri, kebergunaan diri, positif thinking, serta kualitas diri karyawan dalam bekerja dapat berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi tingkat *self efficacy* dan *self esteem* secara simultan yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Ryan dan Lucky (2015), yang menemukan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel *self efficacy* (keyakinan diri, kepercayaan diri) *self esteem* (keberhagaan diri, kebergunaan diri, keefektifan diri) terhadap *job satisfaction* (sikap karyawan terhadap pekerjaan) pada pegawai PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

- *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan arah positif, yang ditunjukkan dengan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,263 > 1,622$) dan nilai $p\text{-value}$ ($0,000 < 0,05$).
- *Self esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan arah positif, yang ditunjukkan dengan perolehan nilai dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,656 > 1,662$) dan nilai $p\text{-value}$ ($0,000 < 0,05$).
- *Self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap *job satisfaction* pegawai tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan arah positif, yang ditunjukkan dengan perolehan nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,767 > 3,10$) dan nilai $p\text{-value}$ ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan penelitian ini, disampaikan saran-saran sebagai berikut

- Bagi perusahaan, agar lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui *self efficacy* dan *self esteem*, antara lain bisa dengan melalui peningkatan pelatihan yang mencakup ketrampilan kompetensi, pengetahuan dan sikap yang percaya diri pada karyawan, Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki *self efficacy* dan *self esteem* yang tinggi,
- Perusahaan juga harus mendorong karyawannya sesuai dengan *self esteem* yang dimiliki oleh karyawan melalui evaluasi diri sehingga karyawan akan mengetahui kemampuan kinerjanya.
- Diharapkan menambah referensi-referensi kajian tentang variabel *self efficacy* dan *self esteem* serta menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja (Ryan dan Lucky, 2013) dan serta menambah motivasi (Eka dan I Gusti, 2015), sebagai faktor pendorong kepuasan kerja karyawan.
- Diharapkan menambah jumlah sample penelitian atau memperluas objek peneliti yang lain untuk mendapatkan hasil yang lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Engko, C. 2006. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *Self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1): 1-12.
- Eka Purnama. P. Dan I Gusti Ayu (2015). "Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan *Happy Bali Tour* dan *Travel Denpasar*". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 9, No.1, Februari 2015.
- Fitri Handayani. 2015. Pengaruh Narsisme dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung. Skripsi. Universitas Lampung Bandar Lampung.

- Jumari, Y.Md., dan Sunu, A.I.G.K. 2013. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Administrasi Pendidikan.
- Mas'ud, Fuad, 2004. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi, Semarang: BP UNDRian, S dan Lucky, D. 2015. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3 sept. 2015.
- Sapariyah, RA. 2011. "Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Balance pada Perum pegadaian Boyolali. Skripsi. STIE AUB Surakarta.
- Rochimah I, Andry H, Aulia F, Dian M, Iwan H, Mutiara W. 2014. "Hubungan *Self Efficacy* dan *Goal Orientation* terhadap *Career Development* Pada Para Pencari Kerja PT. Bina Talenta. *Jurnal Al-AZHAR Indonesia Seri Humainora*, Vol. 2, No, Maret 2014.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.