

Peran *Self Esteem Self Efficacy* Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja

Mutiarini Mubyl

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Winda Purnama Sari

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Maryanti

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of self-esteem on job satisfaction of Makassar Container Terminal employees; To test the effect of self-efficacy on employee job satisfaction at the Makassar container terminal; To test the effect of work motivation on employee job satisfaction at the Makassar container terminal; To examine the effect of organizational commitment, this study aims to determine the job satisfaction of Makassar Container Terminal employees. The analysis was carried out using an explanatory survey method with a quantitative descriptive approach. The population of this study were Makassar Container Terminal employees, totaling 223 people. The sampling rate technique involves 25% of the population, because of the total population so that the sample becomes 60 respondents. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study found that self-esteem, self-efficacy, work motivation and organizational commitment affect employee job satisfaction.

Keywords: *Self Esteem, Self Efficacy, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh self esteem terhadap kepuasan kerja pegawai Terminal Peti Kemas Makassar; Untuk menguji pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan di terminal peti kemas Makassar; Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di terminal peti kemas Makassar; Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Terminal Peti Kemas Makassar. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode explanatory survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Terminal Peti Kemas Makassar yang berjumlah 223 orang. Teknik sampling rate dengan melibatkan 25% dari populasi, karena jumlah populasi sehingga sampel menjadi 60 responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa self esteem, self efficacy, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Self Esteem, Self Efficacy, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan perusahaan harus mengelolanya dengan baik untuk memberikan kontribusi yang sebaik mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sebagai kunci sentral, sumber daya manusia

menentukan keberhasilan perusahaan (Ichsan *et al.*, 2021). Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau lembaga ditentukan oleh faktor manusia atau tercapainya tujuan para pegawainya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya mempengaruhi kepribadiannya, percaya diri, motivasi kerja meningkat dan komitmen organisasi terhadap perusahaan, selalu meningkatkan kinerjanya (Darmawan, 2020).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah masalah individu. Setiap individu secara berbeda dipuaskan dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Darmawan, 2020). Hal ini disebabkan oleh perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang memenuhi keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya, semakin sedikit aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasannya.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor kepuasan kerja kerja terdiri dari *self efficacy*, *self esteem*, motivasi kerja dan komitmen organisasi. *Self efficacy*, *self esteem* motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Bagian dari kepribadian adalah harga diri (*self-esteem*) merupakan penilaian positif seseorang terhadap dirinya sendiri dan sebaliknya dapat dipandang negatif (Rahmawati, 2020).

Self-esteem adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berprestasi. tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Warsiki & Mardiana, 2021). Ketika orang-orang dengan harga diri tinggi percaya pada kemampuan mereka sendiri dan merasa dihargai oleh orang-orang di sekitar mereka, kinerja individu mereka menjadi lebih baik. Penelitian (Wulandari *et al.*, 2020) dan (Ariani *et al.*, 2023) menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga ketika seseorang merasa penting, berharga dan berpengaruh, dia akan puas dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Berlawanan dengan hasil penelitian (Ezra, 2017) ditemukan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas-tugas tertentu. Orang dengan efikasi diri yang tinggi berusaha mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Efikasi diri biasanya berkaitan dengan kepercayaan diri atau kepercayaan diri, karena keduanya merupakan aspek evaluasi diri yang terkait dengan keberhasilan atau kegagalan seseorang dan berujung pada kepuasan sebagai pribadi (Haug *et al.*, 2021). Hasil penelitian (Lestari *et al.*, 2020) dan (Priska *et al.*, 2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Mustikawati, 2022) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja sebagai instrumen yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam menciptakan kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi (Purba *et al.*, 2019). Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. Hasil penelitian Parimita *et al.*, 2018; Rivaldo & Ratnasari (2020), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Andre & Santoso, 2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasional yaitu komitmen karyawan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja. Komitmen organisasional adalah perasaan yang dimiliki karyawan yang erat terhadap tujuan organisasi dan capaian tujuan perusahaan dan nilai-nilai yang dianut (Dwiyanti & Bagia, 2020). Komitmen organisasional yang tinggi perlu menegakkan dalam diri karyawan untuk bisa bekerjasama dengan baik dengan rekan kerjanya. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan erat yang saling terikat, karena perilaku karyawan, seperti komitmen organisasional akan memberikan pengaruh terhadap individu untuk mengidentifikasi, terjun dalam perusahaan dan berkorban untuk tujuan organisasi (Mulang, 2022). Ahmad (2020), mengemukakan keinginan memajukan usaha dalam menyelesaikan, dan intensitas karyawan melanjutkan bekerja disana. Hasil penelitian Putra *et al.*, (2019); Suparta & Ardana, (2019), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Ferdyan, 2017) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Studi ini berfokus pada karyawan Terminal Peti Kemas Makassar (TPM) sebagai salah satu unit bisnis PT. Pelindo akan menangani operasional pelayanan peti kemas seiring dengan semakin berkembangnya angkutan peti kemas melalui pelabuhan Makassar saat ini dan di masa mendatang. Layanan TPM berorientasi pada efisiensi biaya dan waktu serta kepuasan pelanggan dalam persaingan global.

Berdasarkan hasil observasi peneliti sebelumnya diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan rendah, dan karyawan. kebutuhan Hal ini juga tercermin dalam pekerjaan itu sendiri, dimana sebagian karyawan merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi (*self-efficacy*). Kemudian harga diri karyawan kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri di perusahaan dan merasa rendah diri di perusahaan (*self esteem*), yang memberikan motivasi kerja karyawan, sehingga komitmen organisasional karyawan rendah.

Berdasarkan fenomena dan gap riset penelitian terdahulu dengan hasil yang beragam, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap

kepuasan kerja pegawai Terminal Peti Kemas Makassar. Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di terminal peti kemas Makassar; Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di terminal peti kemas Makassar. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai Terminal Peti Kemas Makassar.

2. Landasan Teori

2.1 Self Esteem

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian diri seseorang terhadap dirinya sendiri, mulai dari yang positif hingga yang negative (Popov, 2019). Orang dengan harga diri tinggi selalu berpikir positif tentang diri mereka sendiri. (Anggraini et al., 2021) mengatakan bahwa "Harga diri mencakup nilai-nilai bertahan hidup yang merupakan kebutuhan dasar manusia." Dengan demikian kepercayaan diri dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk proses kehidupan individu selanjutnya dan untuk perkembangan pribadi yang normal dan sehat. Sedangkan Lim et al., (2019) bahwa "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri dalam lingkungan kerja adalah beberapa dimensi kerja, seperti: kepuasan kerja, penghargaan terhadap orang lain, dan promosi atau penghargaan." Orang dengan harga diri tinggi cenderung memiliki efek positif pada diri mereka sendiri dan orang-orang di sekitar mereka, sedangkan orang dengan harga diri rendah kurang bermanfaat bagi perkembangan potensi mereka.

Terdapat lima indikator yang mengukur harga diri, antara lain:

1. Rasa Aman

Perasaan aman individu terkait dengan kepercayaan terhadap lingkungannya. Untuk orang-orang dengan rasa aman, yang menganggap lingkungannya aman, andal, dan dapat dipercaya.

2. Perasaan Harga Diri (*Sense of Identity*)

Perasaan identitas meliputi kesadaran diri sebagai individu, terpisah dari orang lain dan memiliki kualitas yang unik. Ini juga termasuk menerima potensi diri, minat, kelebihan dan kekurangan orang lain. Untuk mengenali identitasnya sendiri, individu harus diberi kesempatan untuk mengeksplorasi dirinya dan lingkungannya.

3. *Sense of Ringing*.

Perasaan seseorang menjadi bagian dari kelompok dan dihargai oleh kelompoknya. Grup ini bisa berupa keluarga, grup kolega, atau grup apa pun. Individu menghargai diri sendiri secara positif ketika mereka merasa diterima dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Namun, individu memiliki evaluasi diri yang negatif ketika mereka merasa bahwa mereka tidak diterima.

4. Perasaan

Kompetensi Perasaan dan keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mencapai hasil yang diharapkan, seperti perasaan sukses atau gagal seseorang. Wawasan ini terkait dengan kesombongan. Rasa diri adalah kompetensi dalam dirinya sendiri dan rasa kompeten untuk menghadapi tantangan hidup. Ini membantu

individu untuk memiliki keyakinan dalam hidupnya nanti. Orang yang kekurangan kompetensi pribadi merasa tidak berdaya.

5. Perasaan.

Nilai Perasaan yang membuat individu merasa berharga atau tidak; perasaan ini dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya. Emosi individu sering diekspresikan dan muncul melalui pernyataan pribadi seperti cerdas, sopan, baik hati.

2.2 Self Efficacy

Efikasi diri merupakan salah satu aspek kesadaran diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. “*Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu (Ozyilmaz et al., 2018).” Sedangkan (Kustyarini, 2020) mendefinisikan “*self-efficacy* sebagai penilaian seseorang atas kemampuan atau kompetensinya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuannya dan mengatasi hambatan”. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan apa saja di sekitar mereka. Adapun Indikator efikasi diri terdiri dari (Martínez-Martí & Ruch, 2017):

1. Kesulitan (Level)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas. Efikasi diri seseorang tinggi pada tugas-tugas sederhana dan mudah, sedangkan rendah pada tugas-tugas kompleks yang membutuhkan keahlian tingkat tinggi. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi memilih tugas dengan tingkat kesulitan sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini berimplikasi pada pilihan perilaku untuk dicoba atau dihindari.

2. Berbagai perilaku (umum)

Dimensi ini mengacu pada berbagai perilaku di mana individu memiliki keyakinan pada kemampuan mereka. Individu dapat mempercayai kemampuannya. Apakah itu terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu, atau pada beberapa aktivitas dan situasi yang berbeda? Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mampu menguasai banyak bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah hanya menguasai beberapa bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan

Dimensi ini lebih menekankan pada kekuatan atau kemantapan keyakinan seseorang. Efikasi diri berarti bahwa tindakan yang dilakukan membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan. *Self-efficacy* adalah dasar untuk melakukan upaya besar, bahkan saat menghadapi rintangan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan mental dan sikap mental seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, menyalurkan, mendukung dan menopang aktivitas dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Green Jr et al., 2017). Motivasi kerja dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Wahyuni, 2015). Motivasi bagi seseorang merupakan mata rantai yang bermula dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menimbulkan keputusan. Motivasi adalah keadaan atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah atau terarah untuk mencapai tujuan

organisasi usaha. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan hidup
4. Sukses dalam bekerja.

2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu menghargai dan mengutamakan pekerjaannya dan organisasinya (Udayani & Sunariani, 2018). Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap organisasi dan partisipasi dalam organisasi tertentu. Indikator komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan partisipasi dalam organisasi. Dalam hal ini, orang tersebut tetap berada di organisasi atas kemauannya sendiri.
2. Melanjutkan komitmen menyangkut dengan komitmen individu berdasarkan apa yang harus dikorbankan ketika meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, orang tersebut memutuskan untuk bertahan dengan organisasi karena mereka melihatnya sebagai pemenuhan kebutuhan.
3. Perikatan standar. menyangkut keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu bertahan dengan organisasi karena mereka merasa setia kepada organisasi.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keseluruhan komitmen organisasi untuk bekerja, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini akan mereka terima (Judge & Robbins, 2017). Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, memungkinkan karyawan bekerja dengan gembira tanpa merasa terbebani dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Sinaga *et al.*, (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Etos kerja

Etos kerja adalah kesepakatan internal yang timbul dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kualitas yang ditetapkan. Suasana batin, digambarkan sebagai perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan bergairah atau tidak bergairah dalam bekerja.

2. Disiplin

Disiplin adalah istilah yang merujuk pada perilaku atau tindakan yang dijalankan secara teratur, teratur, dan patuh terhadap aturan, norma, atau tata tertib tertentu. Disiplin melibatkan kemampuan untuk mengendalikan diri, tetap fokus pada tujuan, dan menjaga konsistensi dalam perilaku atau tindakan. Disiplin merupakan kondisi yang diciptakan dan dibentuk oleh seperangkat perilaku yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, tata tertib dan/atau tata tertib. Jika pekerjaan

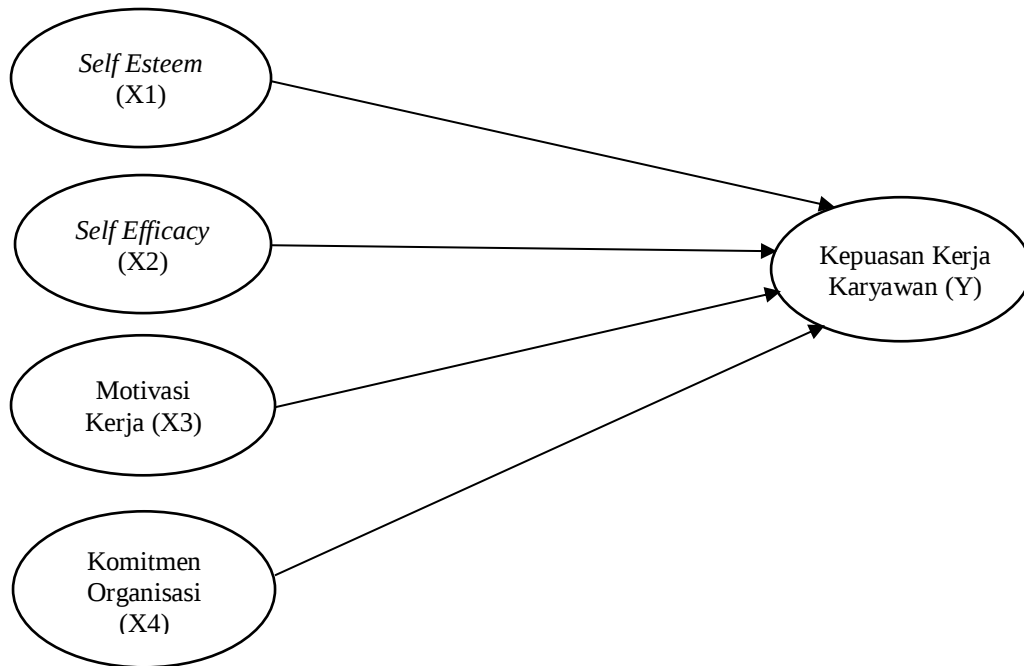
mendatangkan kepuasan, maka kedisiplinan pegawai itu baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai, maka kedisiplinan pegawai rendah.

3. Prestasi

Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang, melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan keterampilan, kesungguhan dan waktu.

2.6 Kerangka Konseptual dan Rumusan Hipotesis Penelitian

Adapun bagan kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

- H₁: *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai.
- H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai.
- H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai.

3. Metode

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar yang berjumlah 223 orang karyawan. Jika ada lebih dari 100 responden, sampling rate adalah 10% atau 15% atau lebih (Creswell & Creswell, 2017). Jadi penelitian ini melibatkan 25% dari populasi, karena jumlah populasi lebih dari 100, yaitu 223 karyawan. Berarti $223 \times 25\% = 55,75$,

dibulatkan menjadi 60 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer (kuesioner). Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yang selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data dan uji multikolineritas serta analisis regresi linier berganda

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Self Esteem (X1)	1. Perasaan aman 2. Perasaan menghormati diri 3. Perasaan diterima 4. Perasaan mampu 5. Perasaan berharga	(Kusniawati & Kader, 2021)
Self Efficacy (X2)	1. Tingkat kesulitan (level) 2. Luas bidang perilaku (Generality) 3. Kekuatan (Strength)	(Kusniawati & Kader, 2021)
Motivasi Kerja (X3)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang	(Faizal et al., 2019)
Komitmen Organisasi (X4)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	(Ariyani & Sugiyanto, 2020)
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan kerja	(Dameria & Ekawati, 2022)

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh informasi mengenai hasil uji normalitas data, nilai koefisien determinasi, hasil uji parsial dan hasil uji simultan.

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2
Uji Validitas dan Reliabilitas

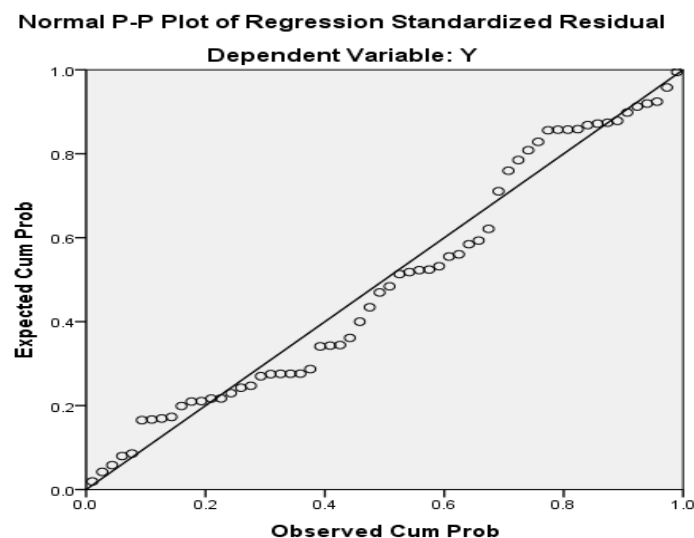
Variabel	Instrumen	R hitung	Cronbachs Alfa Hitung	Result
Self Esteem (X1)	X1.1	0.407	0,871	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.632		Valid dan Reliabel
	X1.3	0.518		Valid dan Reliabel
	X1.4	0.643		Valid dan Reliabel
	X1.5	0.450		Valid dan Reliabel
Self Efficacy (X2)	X2.1	0.541	0,798	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.673		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.681		Valid dan Reliabel
	X2.4	0.756		Valid dan Reliabel
	X2.5	0.744		Valid dan Reliabel
	X2.6	0.691		Valid dan Reliabel

Motivasi kerja (X3)	X3.1	0.734	0,840	Valid dan Reliabel
	X3.2	0.589		Valid dan Reliabel
	X3.3	0.634		Valid dan Reliabel
	X3.4	0.784		Valid dan Reliabel
	X3.5	0.709		Valid dan Reliabel
Komitmen Organisasi (X4)	X2.1	0.718	0,796	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.683		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.754		Valid dan Reliabel
	X2.4	0.867		Valid dan Reliabel
	X2.5	0.645		Valid dan Reliabel
	X2.6	0.741		Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.673	0,816	Valid dan Reliabel
	Y1.2	0.580		Valid dan Reliabel
	Y1.3	0.683		Valid dan Reliabel
	Y1.4	0.707		Valid dan Reliabel
	Y1.5	0.633		Valid dan Reliabel

Berdasarkan informasi pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari indikator variabel dalam penelitian ini terkategori valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabel ($Cronbach's\ alpha > 0.60$) sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4.2 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan terlepas dari apakah variabel dependen, variabel independen atau kedua model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik mengasumsikan bahwa distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.



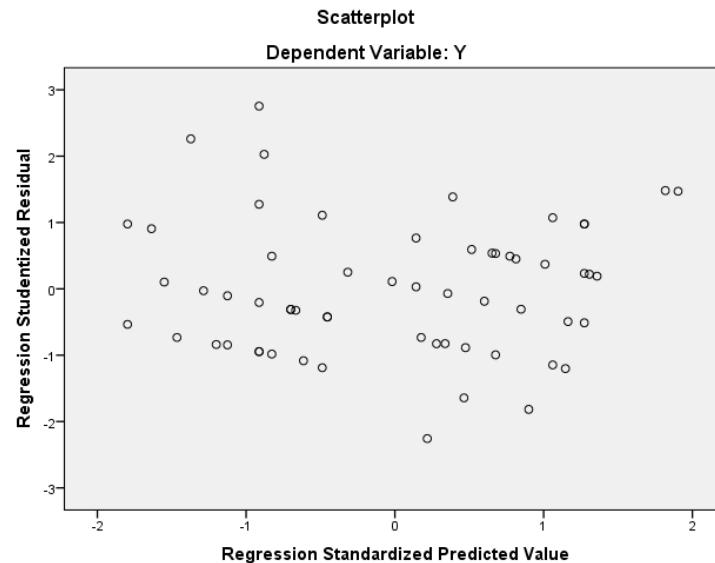
Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, P-plot menunjukkan bahwa titik-titik yang mengikuti diagonal dari titik 0, merata sepanjang diagonal sehingga dapat dikatakan data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk

mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Scatterplot. Berikut gambar scatterplot:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

4.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self Esteem (X1)	.744	1.345
	Self Efficacy (X2)	.853	1.172
	Motivasi Kerja (X3)	.735	1.361
	Komitmen Organisasi (X4)	.968	1.033

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel bebas lebih dari 0,10. Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Sementara nilai VIF keempat variabel bebas juga menunjukkan dengan nilai lebih kecil dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan informasi pada Tabel 4, menjelaskan bahwa variasi variabel *self esteem*, *self efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi

variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 44,30 % sedangkan sisanya sebesar 55,70 % dijelaskan variasi variabel lain diluar model.

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.693 ^a	.481	.443	1.18987

Sumber: Data primer diolah, 2023

4.6 Uji Simultan (Uji F)

Dengan melihat tabel di atas, nilai F hitung sebesar 12,725 sedangkan nilai F tabel adalah 2,540. Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *self esteem*, *self efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Tabel 5
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	72.064	4	18.016	12.725	.000 ^b
<i>Residual</i>	77.869	55	1.416		
<i>Total</i>	149.933	59			

Sumber: Data primer diolah, 2023

4.7 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 6) dapat diperoleh informasi hasil pengujian secara simultan atau uji F

Tabel 6
Uji Parsial (Uji t)
Uji Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	6.598	4.179		1.579	.120
	<i>Self Esteem (X1)</i>	.217	.113	.217	1.953	.050
	<i>Self Efficacy (X2)</i>	.306	.179	.308	2.075	.039
	<i>Motivasi Kerja (X3)</i>	.741	.147	.573	5.056	.000
	<i>Komitmen Organisasi (X4)</i>	.237	.104	.207	1.967	.047

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji t pertama terlihat bahwa variabel *self esteem* memiliki t-hitung sebesar 1,953 dengan nilai signifikansi 0,050 = 0,05 maka dapat disimpulkan H1 terdukung. Berdasarkan hasil analisis regresi uji H1 yang ditunjukkan pada Tabel 6,

nilai koefisien beta baku dinyatakan sebesar 0,217 yang merupakan nilai positif. Untuk variabel harga diri diperoleh t-hitung sebesar 1,953 dengan nilai signifikansi 0,050. Artinya dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara *self esteem* dengan kepuasan kerja. Dari hasil uji t kedua terlihat bahwa t-hitung variabel efikasi diri sebesar 2,075 dan nilai signifikansi sebesar 0,039 < 0,05, sehingga dapat diasumsikan bahwa H2 terdukung. Berdasarkan hasil analisis regresi uji H2 yang ditunjukkan pada Tabel 6, nilai koefisien beta baku dinyatakan sebesar 0,306 yang merupakan nilai positif. *Self efficacy* dan kepuasan kerja dapat dikatakan berpengaruh.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji t ketiga terlihat nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 5,056 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat diasumsikan bahwa H3 didukung. Berdasarkan hasil analisis regresi uji H3 yang ditunjukkan pada Tabel 6, nilai koefisien beta baku dinyatakan sebesar 0,741 yang merupakan nilai positif. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dari hasil uji t keempat terlihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t-hitung sebesar 1,967 dengan nilai signifikansi 0,047 < 0,05, sehingga dapat diasumsikan bahwa H4 didukung. Berdasarkan hasil analisis regresi uji H3 yang ditunjukkan pada Tabel 6, nilai koefisien beta baku dinyatakan sebesar 0,237 yang merupakan nilai positif. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa *Self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *Self esteem* yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. *Self esteem* merupakan penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Karyawan dengan *self esteem* yang tinggi ataupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena perasaan *self esteem* pada kenyataannya dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu perasaan mengenai diri sendiri, perasaan terhadap hidup, dan hubungan dengan orang lain. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Wulandari et al., 2020) dan (Ariani et al., 2023) menemukan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga ketika seseorang merasa penting, berharga dan berpengaruh, dia akan puas dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Namun, hasil penelitian ini tidak didukung oleh hasil penelitian (EZRA, 2017) ditemukan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *Self efficacy* yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan justru akan menurunkan kepuasan kerjanya. Penurunan kepuasan kerja dikarenakan karyawan dengan efikasi diri tinggi tidak puas dengan apa yang diterimanya. Karyawan membandingkan apa yang diberikan terhadap

perusahaan dengan apa yang diterima sebagai imbalan tidak sesuai harapan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Lestari et al., 2020) dan (Priska et al., 2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian (Mustikawati, 2022) yang tidak mendukung penelitian ini menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Parimita et al., 2018) dan (Rivaldo & Ratnasari, 2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Andre & Santoso, 2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Orang-orang yang senang dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk loyal dan mempunyai komitmen dengan organisasi, dan mereka yang mempunyai komitmen pada organisasi lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Putra et al., 2019) dan (Suparta & Ardana, 2019) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Ferdyan, 2017) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan dari hasil pengujian yaitu berdasarkan hasil regresi berganda didapatkan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *Self esteem* yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi; *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *Self efficacy* yang dimiliki karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi; Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja; dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, yang mana hasil yang didapatkan dari responden bersifat persepsi, objek pada penelitian ini hanya terbatas

pada Terminal Peti Kemas Makassar saja, kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan dari responden dalam menjawab. Atas dasar keterbatasan yang dimiliki penelitian ini maka peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian bukan hanya pada pegawai PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

Referensi

- Ahmad, D. R. I. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1–6.
- Anggraini, P., Prasasti, B. W. D., & Supratno, H. (2021). Cinta, Harga Diri, Dan Sikap Tokoh: Sebuah Kajian Psikologi Sastra (Love, Self-Esteem, and Attitude of Characters: A Study of Literature Psychology). *Kandai*, 17(2), 297–309.
- Ariani, L. P., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktiyaya Mandiri di Bangli. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 782–789.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (studi perusahaan bumh x di semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417–426.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Ezra, T. R. I. E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Update*, 11(1).
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Ferdyan, F. (2017). Pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja auditor. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 14(2), 75–112.
- Green Jr, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18.

- Haug, S. R., Linde, B. R., Christensen, H. Q., Vilhjalmsson, V. H., & Bårdsen, A. (2021). An investigation into security, self-confidence and gender differences related to undergraduate education in Endodontics. *International Endodontic Journal*, 54(5), 802–811.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2021). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Kustyarini, K. (2020). Self-Efficacy and Emotional Quotient in Mediating Active Learning Effect on Students' Learning Outcome. *International Journal of Instruction*, 13(2), 663–676.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lim, S., Lee, K.-H., & Bae, K.-H. (2019). Distinguishing motivational traits between person-organization fit and person-job fit: Testing the moderating effects of extrinsic rewards in enhancing public employee job satisfaction. *International Journal of Public Administration*, 42(12), 1040–1054.
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110–119.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97.
- Mustikawati, E. (2022). Pengaruh Harga Diri, Kepercayaan Diri Dan Kontrol Diri Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Magetan). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2018). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181–204.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Popov, S. (2019). When is unconditional self-acceptance a better predictor of mental health than self-esteem? *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior*

Therapy, 37, 251–261.

- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Rahmawati, V. A. (2020). Hubungan Interaksi Sosial, Kepercayaan Diri Dengan Harga Diri (Self Esteem) Anak Jalanan di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero, E. *Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446–3472.
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya organisasi, pengembangan karir, job insecurity terhadap organisational citizenship behaviour dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 96–112.
- Warsiki, A. Y. N., & Mardiana, T. (2021). Pengaruh Self-Concept Dan Self-Efficacy Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Jurusan Manajemen Berbasis KKN. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 17(2), 245–256.
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89–99.

Penulis Korespondensi

Mutiari Mubyl dapat dihubungi melalui: rini@nobel.ac.id