

## **ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Dhanis Bidalia Safitri<sup>1</sup>, Qristin Violinda<sup>2</sup>, Noventia Karina Putri<sup>2</sup>**

Universitas PGRI Semarang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Dhanis Bidalia Safitri

E-mail: danisbidalia@gmail.com

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze the influence of Self-esteem, Self-efficacy, on employee work spirit, to analyze the influence of Self-esteem, Self-efficacy and work spirit on employee job satisfaction, to analyze the influence of Self-esteem on employee work spirit through job satisfaction and to analyze the influence of Self-efficacy on employee work spirit through job satisfaction. This study uses a quantitative descriptive research method. The sample of this study amounted to 87 respondents. The results of this study can be concluded that Self-esteem has a negative effect on employee work spirit, Self-efficacy has a positive effect on employee work spirit, Self-esteem, Self-efficacy and work spirit have a positive effect on employee work satisfaction, Self-esteem has a positive effect on employee work spirit through job satisfaction and Self-efficacy has a positive effect on employee work spirit through job satisfaction.*

**Keywords:** *self-esteem, self-efficacy, work enthusiasm, job satisfaction*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy*, terhadap semangat kerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy* dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh *Self esteem* terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja dan untuk menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dari penelitian ini berjumlah 87 responden. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Self esteem* berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan, *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, *Self esteem*, *Self efficacy* dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, *Self esteem* berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja dan *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja

**Kata kunci:** *self esteem, self efficacy, semangat kerja, kepuasan kerja*

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan kemajuan dunia komersial, semakin banyak entitas bisnis yang hadir di tengah kehidupan masyarakat. Keberadaan perusahaan-perusahaan ini diharapkan dapat memperluas kesempatan kerja, terutama bagi masyarakat Indonesia. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk semakin berkembang sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain (Agung & Erlina, 2020). Karyawan tersebut dituntut dapat menganalisa perubahan lingkungan yang akan berdampak pada perusahaan dan mempersiapkan berbagai strategi untuk merespons situasi tersebut menjadi hal yang krusial. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada tugas-tugas administratif semata, melainkan lebih difokuskan pada pengoptimalan kapasitas individu agar mampu menghasilkan ide-ide inovatif dan kreatif (Tahar et al., 2022). Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan kesungguhan seseorang dalam menjalankan kewajiban dan perannya secara maksimal. Hal ini mencakup kemampuan memimpin, hasrat untuk mencapai hasil kerja terbaik, serta rasa antusias dan kepuasan terhadap bidang pekerjaan yang digeluti (Hasibuan, 2015).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor krusial yang berperan dalam menentukan kelancaran operasional organisasi secara menyeluruh. Rasa puas yang dialami oleh karyawan menunjukkan adanya kenyamanan dan kebahagiaan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya (Hermawan, 2016). Kepuasan kerja merupakan cerminan banyak sikap terhadap pekerjaan dan fitur-fitur tertentu seperti gaji, kestabilan karier, kenyamanan lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, sistem evaluasi kinerja yang adil, hingga interaksi sosial di tempat kerja.

Terdapat karakteristik kepribadian tertentu yang berperan penting dalam membentuk perilaku individu di lingkungan kerja (Martia & Indriana, 2020). Salah satunya adalah efikasi diri (*self-efficacy*), yakni kepercayaan seseorang terhadap kapasitas individu mampu menyelesaikan tugas maupun mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan guna meraih suatu tujuan tertentu (Zagoto, 2019). Sementara itu, harga diri mengacu pada penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, yang mungkin baik atau negative (Maria & Novianti, 2016).

Tingkat kepercayaan serta kompetensi mereka dalam melaksanakan pekerjaan berperan besar dalam menentukan mutu kinerja yang ditampilkan (Sulistyaningsih &

## ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Srimulyani, 2020). Selain itu, ketika perusahaan mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan melalui pengakuan terhadap *self-efficacy* dan *self-esteem* mereka. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai cenderung lebih bersemangat, terlebih jika perusahaan memberikan bentuk timbal-balik seperti penghargaan atau reward atas kinerja yang telah mereka capai (Rikki, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil (*gap*) tentang dampak efikasi diri dan harga diri terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dari Putri & Frianto, (2022) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Wulandari et al (2020) menjelaskan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh karyawan QC PT Ungaran Sari Garment, dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner serta penelusuran literatur terkait. Untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert dalam kuesionernya. Sikap, keyakinan, dan pandangan individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur melalui penggunaan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

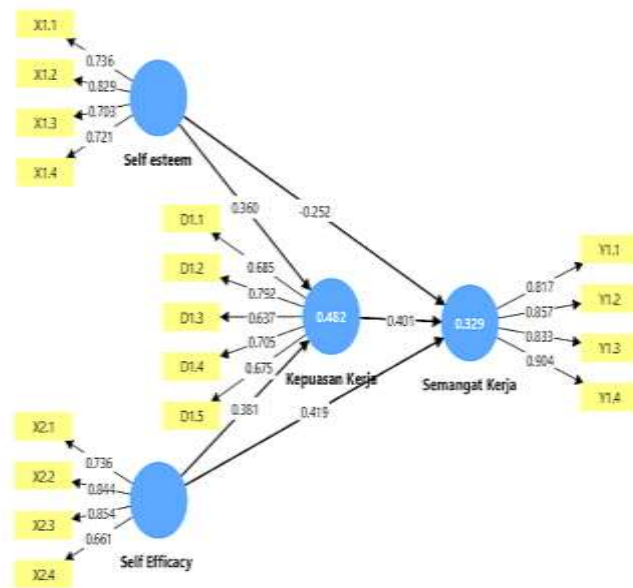
### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Dari 17 item indikator yang dimanfaatkan, terlihat dari hasil temuan Algoritma PLS pada gambar 1. dibawah bahwa Tidak semua indikasi setiap variabel mendapat skor 0,6, yang diperlukan untuk maju ke fase berikutnya

# ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Gambar 1. Output PLS Algoritma**



## Uji Validitas

Pada tahap uji validitas, hal itu dapat ditunjukkan dengan konvergensi yang mensyaratkan nilai faktor pemuatan lebih dari 0,6 dan nilai rata-rata varians yang diekstrak (AVE) lebih besar dari 0,5

**Tabel 1. Outer Loading**

	<i>Self esteem</i>	<i>Self efficacy</i>	Semangat kerja	Kepuasan kerja	Keterangan
X1.1	0.736				Valid
X1.2	0.829				Valid
X1.3	0.703				Valid
X1.4	0.721				Valid
X2.1		0.736			Valid
X2.2		0.844			Valid
X2.3		0.854			Valid
X2.4		0.661			Valid
Y1.1			0.817		Valid
Y1.2			0.857		Valid
Y1.3			0.833		Valid
Y1.4			0.944		Valid
D1.1				0.865	Valid
D1.2				0.792	Valid
D1.3				0.637	Valid
D1.4				0.705	Valid
D1.5				0.675	Valid

# ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dengan mempertimbangkan temuan pada tabel 1, semua indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas pertama, yaitu nilai validitas konvergen yang diperoleh dari *outer loading*. Seperti dapat diamati di atas, nilai *outer loading* keseluruhan memiliki skor minimal 0,6. Namun, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) juga digunakan untuk menentukan validitas konvergen.

## Path Coefficient

Dengan memeriksa nilai *path coefficient*, analisis *bootstrapping* dapat dilakukan untuk menentukan apakah variabel moderasi literasi keuangan mampu memoderasi atau tidak. Literasi keuangan dapat disimpulkan memiliki dampak substansial jika nilai t-statistik adalah 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05

**Tabel 2. *Path coefficient***

Hipotesis	Original sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value	Keterangan
<i>Self esteem</i> – Semangat kerja	-0,108	-0,117	0,125	0,866	0,389	Tidak Signifikan
<i>Self efficacy</i> – Semangat kerja	0,572	0,583	0,099	5,796	0,000	Signifikan
<i>Self esteem</i> – Kepuasan kerja	0,360	0,349	0,126	2,866	0,005	Signifikan
<i>Self efficacy</i> – Kepuasan kerja	0,381	0,397	0,122	3,114	0,002	Signifikan
Semangat kerja – Kepuasan kerja	0,401	0,407	0,097	4,118	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai P kurang dari 0,05 menunjukkan pengaruh variabel eksogen yang signifikan terhadap variabel endogen. Hal ini ditunjukkan oleh hubungan antara harga diri dan kepuasan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja dan moral kerja. Hipotesis untuk variabel (Harga Diri - Semangat Kerja) ditolak atau tidak berpengaruh karena nilainya melebihi 0,05

# ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

## Indirect Effect

**Tabel 3. Hasil uji pengaruh tidak langsung (*indirect Effect*)**

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
<i>Self esteem</i> →Kepuasan kerja→Semangat kerja	0,144	0,143	0,068	2,132	0,035	Signifikan
<i>Self efficacy</i> →Kepuasan kerja→Semangat kerja	0,153	0,160	0,060	2,540	0,013	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah 2025

Dua hipotesis memiliki nilai p di bawah 0,05, sesuai Tabel 4.9. Studi ini menunjukkan bahwa, dengan kepuasan kerja sebagai mediator, faktor-faktor independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Efek ini disebabkan oleh faktor-faktor independen seperti efikasi diri dan harga diri

## Pembahasan

Menurut studi *bootstrapping*, *self-esteem* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 0,866 yang masih kurang dari ambang batas signifikansi sebesar 1,96 dan nilai p-value sebesar 0,389 yang melebihi taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam studi ini tidak didukung secara statistik dan harus ditolak.

Sebuah penelitian *bootstrapping* menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap moral staf. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 5,796, yang jauh lebih besar daripada ambang batas 1,96, dan nilai-p sebesar 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua penelitian ini terkonfirmasi. *Self-efficacy* berperan sebagai pendorong psikologis yang memperkuat motivasi internal, membangun kepercayaan diri, serta mendorong sikap aktif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

## ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sebuah penelitian *bootstrapping* menemukan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,866, yang berada di atas ambang batas 1,96, dan nilai p sebesar 0,005, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini tervalidasi karena memenuhi kriteria signifikansi statistik.

Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 3,114, yang berada di atas ambang batas 1,96, dan nilai-p sebesar 0,002, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat penelitian ini diterima.

Berdasarkan temuan studi *bootstrapping*, gairah kerja sangat berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 4,118, yang berada di atas nilai krusial 1,96, dan nilai-p sebesar 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima studi ini valid secara statistik.

Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap moral karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini diperkuat oleh t-statistik sebesar 2,132, yang berada di atas ambang batas 1,96, dan nilai-p sebesar 0,035, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam dalam penelitian ini telah terkonfirmasi dan disetujui secara statistik.

Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap moral karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai t-statistik sebesar 2,540, yang lebih tinggi dari ambang batas kritis 1,96, dan nilai-p sebesar 0,013, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 5%, memberikan dukungan empiris. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dari penelitian ini telah diterima.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian di PT Ungaran Sari Garment Semarang menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang kompleks terhadap semangat kerja, kepuasan kerja, dan moral karyawan. Meskipun *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan moral melalui kepuasan kerja, tingkat *self-esteem* yang terlalu tinggi justru berdampak negatif terhadap semangat kerja, kemungkinan karena ketidaksesuaian antara persepsi diri dengan ekspektasi perusahaan. Sebaliknya, *self-efficacy* terbukti secara konsisten memberikan kontribusi positif, baik secara langsung terhadap semangat dan kepuasan kerja, maupun secara tidak langsung terhadap moral karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, semangat kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan

## REFERENSI

- Agung, A. A., & Erlina, E. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Pengguna Jasa Pinjaman Online. *Alauddin Law Development Journal*, 2(3), 432-444.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Maria, I., & Novianti, R. (2016). Pengaruh pola asuh dan bullying terhadap harga diri (*self esteem*) pada anak kelompok B Tk di Kota Pekanbaru tahun 2016. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 6(1), 61-69.
- Martia, W. T., & Indriana, Y. (2020). Hubungan Antara Harga Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 302-307.
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement pada Karyawan PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357-369.
- Rikki, D. P. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Harga Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, di PT Matahari Sentosa Cimahi (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sulistyaningsih, I., & Srimulyani, V. A. (2020). Pengaruh Self efficacy dan Self esteem terhadap Job Satisfaction pada Pegawai Tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 1 11.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.



ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

- 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.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi diri dalam proses pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 2(2), 386-391