
Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali Di Denpasar

I Kadek Prima Mahendra ⁽¹⁾

Mirah Ayu Putri Trarintya ⁽²⁾

Ni Wayan Wina Premayani ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: primamahendra11@gmail.com

ABSTRACT

Self-efficacy and self-esteem in each employee are needed in employees, by increasing the ability to do the tasks given and confidence is expected so that the company runs optimally and employee job satisfaction will increase. So the purpose of this study is to determine the effect of self-efficacy and self-esteem on employee job satisfaction at PT. Bali Auction House in Denpasar. The population in this study was 48 employees who were also the sample of the study, where the sample determination method was carried out with saturated sampling techniques and the data collection method by distributing questionnaires to respondents. Data analysis techniques with multiple linear regression analysis, t and f analysis tests. The results in this study are that self-efficacy has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Self-esteem has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Self-efficacy and self-esteem have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The advice in this study is that companies are able to pay attention to employees to grow self-efficacy and self-esteem that are able to grow employee job satisfaction.

Keywords: *Self Efficacy, Self Esteem, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Self efficacy dan self esteem pada diri masing-masing karyawan sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan kepercayaan diri diharapkan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang karyawan yang sekaligus menjadi sampel penelitian, dimana metode penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh dan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke responden. Teknik analisis data dengan analisis regresi kinear berganda, uji analisis t dan f. Hasil dalam penelitian ini yaitu self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Self efficacy dan self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saran dalam penelitian ini agar perusahaan mampu memberikan perhatian bagi karyawan untuk menumbuhkan self efficacy dan self esteem yang mampu menumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Self Efficacy, Self Esteem, Kepuasan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Oleh karena itu, instansi dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya (Kilapong, 2017). Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka (Afandi, 2016:62). Terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi seorang individu dalam lingkungan kerjanya (Martia and Indriana, 2018). Kepribadian antara lain *self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Ghufron dan Risnawita, 2015:73), serta *self esteem* (harga diri) merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif (Ghufron dan Risnawita S, 2015).

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Keitner dan Kinicki, 2015:127). Sementara itu Maulina, (2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh penelitian dari (Kader, 2020) dan (Maulina, 2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil penelitian dari (Suhery et al., 2020) juga menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain *self efficacy* factor lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah *self esteem*, dimana individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka yakin akan kemampuan dirinya sendiri dan merasa berharga di lingkungannya, maka semakin tinggi prestasi kinerja individunya (Kader, 2020). *Self esteem* (harga diri) merupakan evaluasi diri yang dibuat individu terhadap dirinya dalam rentang positif sampai negatif (Prawesti dan Dewi 2016). Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Wulandari et al., 2020) dan (Kader, 2020) yang menyebutkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian dari (Maulina, 2018) yang menyebutkan *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar yang berlokasi di JL. Cokroaminoto No. 108 Ubung Denpasar sebagai perusahaan swasta yang bergerak dibidang pralelangan suatu proses jual dan beli barang bergerak dan property yang cukup terkenal di Bali. Dari awal proses lelang melakukan perjanjian antara pihak Bank dengan PT. Balai Lelang Bali, memeriksa kelengkapan dokumen, survey ke lokasi jaminan, memasarkan jaminan, mengajukan permohonan lelang ke kantor lelang dan melaksanakan lelang. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pada PT. Balai Lelang di Denpasar selalu dipengaruhi oleh beberapa factor dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi peluang keberhasilan perusahaan.

Presentase rata-rata pencapaian target penjualan dari Januari - Desember 2020 di PT Balai Lelang di Denpasar adalah 7,35%. Dengan presentase rata - rata pencapaian tertinggi berada pada bulan September sebesar 78,8% dan terendah pada bulan Februari sebesar 68,1%. Dalam hal ini tingkat efektif karyawan yang dicapai oleh PT. Balai Lelang Bali di Denpasar Tahun 2020 tergolong kurang baik. Dikarenakan hanya mencapai angka rata - rata sebesar 7,35% pertahun tersebut dapat dikatakan cukup jauh dari angka 100% pertahun dari pencapaian target yang sudah ditetapkan dari PT. Balai Lelang Bali di Denpasar dapat dilihat dari penyebab pencapaian target kurang baik dikarenakan penurunan efektif karyawan erat juga kaitanya dengan masalah kepuasan karyawan. Karyawan hanya bekerja sesuai kebutuhan saja serta tidak terpacu untuk memenuhi target dan tujuan perusahaan.

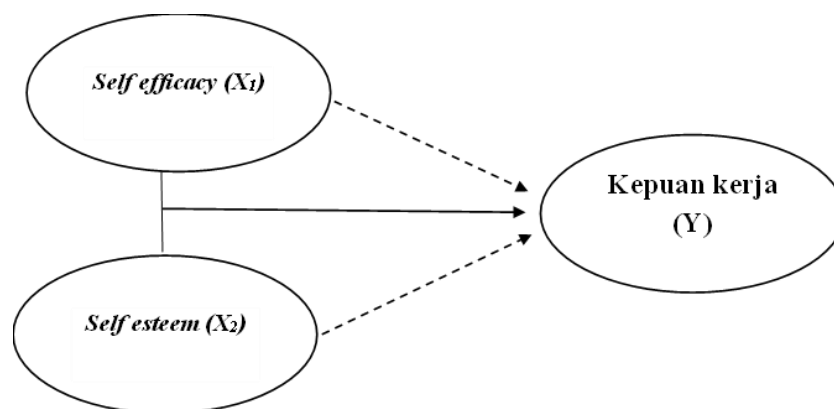
Dari data *turnover* dijelaskan bahwa hanya pada tahun 2017 tidak mengalami *turnover* dimana jumlah karyawan yang masuk lebih tinggi jumlahnya sebanyak 7 orang karyawan. Namun pada tahun berikutnya jumlah karyawan yang keluar lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masuk, dimana tahun 2018 tingkat *turnover* mencapai 3,57%, tahun 2019 sebesar 1,83%, tahun 202 tingkat *turnover* sebesar 5,71% dan tingkat *turnover* tertinggi pada tahun 2021 dimana sebesar 6,06%. Hal ini menandakan karyawan mengalami penurunan kepuasan karena memilih untuk mengundurkan diri dalam perusahaan. Rendahnya *self efficacy* karyawan dalam meyakini kemampuan yang dimilikinya sendiri sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali tidak dapat bekerja dengan kemampuan, inovasi serta kreativitas yang dimiliki sehingga pekerjaan akan dikerjakan dengan monoton, hal inilah yang menyebabkan pekerjaan akan membosankan dan menyebabkan kepuasan kerja menurun. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan

tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka peran *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kepuasan kerja tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa banyak karyawan PT. Balai Lelang Bali yang memiliki kemampuan yang sangat baik tapi tidak mampu menunjukkan kemampuan yang terbaiknya karena tidak memiliki keyakinan diri akan kemampuan yang mereka miliki. Keyakinan diri yang rendah ditunjukkan dari keengganan untuk mengambil inisiatif jika terjadi permasalahan atau penumpukan pekerjaan, karyawan cenderung menunggu perintah dari atasan, disamping itu terjadinya konflik antar divisi di perusahaan akibat kurangnya komunikasi dan kerjasama tim yang baik, kurangnya kemampuan bekerjasama dalam tim akibat terlalu berpusat pada target pribadi yang ingin dicapai.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka atau skala *numeric* (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar yang beralamat di Jl. Cokroaminoto No. 108 Ubung Denpasar. Objek dalam penelitian ini merupakan pengaruh *self efficacy* dan *Self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Balai Lelang Bali di Denpasar sebanyak 48 orang. Dalam penelitian ini metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang dipergunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji signifikan t test dan uji signifikan f test. Berdasarkan hasil penelitian diatas, pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena “Pengaruh *Self efficacy* dan *Self esteem* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar” ke dalam bentuk kerangka Pemikiran, seperti terlihat pada Gambar 1 dibawah ini



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Indikator | Uji Validitas | | Uji Reliabilitas | |
|----|-------------------------|-----------|--------------------|------------|------------------|------------|
| | | | Koefisien Korelasi | Keterangan | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| 1 | Self efficacy | X1.1 | 0.949 | Valid | 0.927 | Reliabel |
| | | X1.2 | 0.952 | Valid | | |
| | | X1.3 | 0.862 | Valid | | |
| | | X1.4 | 0.857 | Valid | | |
| | | X1.5 | 0.780 | Valid | | |
| 2 | Self esteem | X2.1 | 0.930 | Valid | 0.970 | Reliabel |
| | | X2.2 | 0.934 | Valid | | |
| | | X2.3 | 0.924 | Valid | | |
| | | X2.4 | 0.815 | Valid | | |
| | | X2.5 | 0.915 | Valid | | |
| | | X2.6 | 0.924 | Valid | | |
| | | X2.7 | 0.781 | Valid | | |
| | | X2.8 | 0.918 | Valid | | |
| | | X2.9 | 0.818 | Valid | | |
| | | X2.10 | 0.929 | Valid | | |
| 3 | Kepuasan kerja karyawan | Y.1 | 0.894 | Valid | 0.942 | Reliabel |
| | | Y.2 | 0.890 | Valid | | |
| | | Y.3 | 0.865 | Valid | | |
| | | Y.4 | 0.857 | Valid | | |
| | | Y.5 | 0.880 | Valid | | |
| | | Y.6 | 0.898 | Valid | | |

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji instrument validitas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi atau pearson correlation pada tiap pernyataan indikator memiliki nilai diatas 0,30 maka dapat dinyatakan setiap pernyataan indikator valid. Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

| Variabel | Hasil Uji Normalitas | Hasil Uji Multikolinieritas | | Hasil Uji Heteroskedastisitas |
|---------------|------------------------|-----------------------------|-------|-------------------------------|
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | Tolerance | VIF | |
| Self Efficacy | 0,519 | 0,214 | 4,663 | 0,713 |
| Self Esteem | | 0,214 | 4,663 | 0,901 |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 2 nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,519, sedangkan nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan uji multikolinieritas variabel *self efficacy* dan *self esteem* menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *self efficacy* sebesar 0,713 dan nilai signifikan pada variabel *self esteem* sebesar 0,901. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Pengujian analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel bebas yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.125 | 1.351 | | 2.313 | .025 |
| | Self Efficacy | .673 | .143 | .647 | 4.692 | .000 |
| | Self Esteem | .172 | .085 | .279 | 2.026 | .049 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,125 + 0,673 X_1 + 0,172 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel *self efficacy* dan *self esteem*, maka nilai kepuasan kerja karyawan bernilai sebesar 3,125. Artinya semakin meningkat *self efficacy* dan *self esteem* maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.
- Apabila X_1 (*self efficacy*) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi *self esteem* dianggap tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673. Artinya semakin meningkat *self efficacy* maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.
- Apabila X_2 (*self esteem*) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi *self efficacy* dianggap tetap maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,172. Artinya semakin meningkat *self esteem* maka juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .904 ^a | .817 | .808 | 1.908 |

a. Predictors: (Constant), Self Esteem, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*) yaitu sebesar 0,817 mempunyai arti bahwa sebesar 81,7% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* dan *self esteem*, sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor lain contohnya kompensasi, budaya organisasi, semangat kerja, loyalitas serta lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,673 dan nilai t hitung 4,692 > t tabel 2,014. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Ghufro dan Risnawita, (2012:73) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya.

Untuk itu, *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat (Dewi & Dewi, 2015). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh penelitian dari (Kader, 2020) dan (Maulina, 2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hasil penelitian dari (Suhery et al., 2020) juga menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,049 kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,172 dan nilai t hitung 2,026 > t tabel 2,014. Hasil ini mempunyai arti bahwa *self esteem* secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Menurut Reasoner (2010:3), individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Wulandari et al., 2020) dan (Kader, 2020) yang menyebutkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian dari (Maulina, 2018) yang menyebutkan *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji F-test

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 729.235 | 2 | 364.618 | 100.204 | .000 ^a |
| | Residual | 163.744 | 45 | 3.639 | | |
| | Total | 892.979 | 47 | | | |

a. Predictors: (Constant), Self Esteem, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $100,204 > 3,20$, dengan nilai sig, $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *self efficacy* dan *self esteem* secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Menurut Robbins (2010:78) kepuasan kerja adalah komitmen organisasional umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Ghufron dan Risnawita, (2012:73) mendefinisikan *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuatu dalam sekitarnya. Menurut Reasoner (2016:3), individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Dengan

demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Kader, 2020) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya dari (Maulina, 2017) yang menyebutkan *self efficacy* dan *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Simpulan dalam hasil penelitian ini yaitu *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, *Self efficacy* dan *self esteem* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Saran yang mampu diberikan peneliti yaitu PT. Balai Lelang Bali di Denpasar agar memberikan motivasi berupa kompensasi atau tunjangan yang mampu mendukung karyawan bekerja lebih baik lagi terutama untuk mencapai target kerja perusahaan, memberikan pemahaman lebih bagi karyawan melalui diskusi atau komunikasi yang lebih intens dengan para karyawan, serta memberikan peluang-peluang dan kesempatan baru bagi karyawan yang ingin mengembangkan diri dengan jenjang karir yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Kader, J. I. A. kusniawati mukhtar A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Kartika, Cahyadi, K., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen. 53–62.
- Maulina, I. (2018). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97–118. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/download/9349/7649/>
- Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni Komang Sumadi, dan Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara. 2020. Pengaruh *Self esteem*, *Empowerment*, Dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, Pebruari 2020, Vol. 2 (No. 1): Hal 89-99.
- Ni Luh Sri Wiwika Sari dan I Gst. Made Suwandana. 2016. Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada *IBIS Styles* Bali Benoa Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016: 3191 – 3218
- Parasara, I. B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *None*, 5(5), 251182.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap

-
- Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7339–7365. <file:///C:/Users/user/Downloads/21253-1-48846-2-10-20161202.pdf>
- Putu Eka Viska Putri dan I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh *Self efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Seketariat Kabupate Kelungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365.
- Prawesti, Suniya F dan Dewi, Kusuma D. 2016. Self Esteem dan Self Disclosure Pada Mahasiswa Psikologi Pengguna Blackberry Messenger. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 7(1). 1-8.
- Rian Salangka dan Lucky Dotulong. 2015. Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.562-572*.
- Sebayang, S., & Jafar Sembiring. (2019). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Suhery, Ravelby, T. A., SutiyeM, Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Suhery, Ravelby, T. A., SutiyeM, Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 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. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.552>