

PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN TEAM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BPR LAWU ARTHA KARANGANYAR

Yoga Alif Pradana¹, Riska Fii Ahsani²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

yogaalifpradana3@gmail.com¹, riskafii@unisri.ac.id²

Abstract: *Job satisfaction is a state of emotional well-being or positive emotions that arise from an individual's assessment of their work or work experiences. This research aims to investigate the influence of Self esteem, Self efficacy, and Teamwork on employee job satisfaction at PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. This research utilizes a survey method conducted on all employees of PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. The study employs a survey method aimed at employees of PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. The data source consists of primary data. Data collection techniques utilized a questionnaire with a sampling population using saturated sampling. The population in this study is all employees of PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. The sample in this research consists of 60 employees. Classical assumption tests were performed using multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and normality tests. The data analysis technique employed multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results of the research indicate that Self Esteem has a significant effect on the job satisfaction of employees at PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, Self Efficacy has a significant effect on the job satisfaction of employees at PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, and Team Work significantly affects the job satisfaction of employees at PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. The F-test results show that the model is accurate in predicting the influence of the independent variables, namely Self Esteem, Self Efficacy, and Team Work. The calculation of the coefficient of determination yields an R^2 value of 0.610, which means that the influence of Self Esteem, Self Efficacy, and Team Work on the job satisfaction of employees at PT. BPR Lawu Artha Karanganyar is 61%.*

Keywords: *Self Esteem, Self Efficacy, Team Work, Job Satisfaction.*

Abstrak: Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy* dan *Team work* terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada seluruh karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Sumber data berupa data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan populasi pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini ada 60 karyawan. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self*

Esteem berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan bahwa model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Team Work*. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,610$, artinya besarnya pengaruh *Self esteem*, *Self efficacy* dan *Team work* terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebesar 61%.

Kata Kunci: *Self Esteem*, *Self Efficacy*, *Team Work*, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya (Maulana, 2022).

Di era digitalisasi saat ini, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dimanfaatkan secara optimal agar dapat menghasilkan output yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mencari cara efektif untuk mengembangkan karyawan guna mendorong kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan bersama. Menurut Al-jihad dan Jaenab (2021) salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan, suatu perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi diantara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan.

Menurut Wulandari *et al.*, (2020) kepuasan kerja yakni keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan antara setiap orang, sehingga aspek pekerjaan yang lain sesuai dengan keinginan orang tersebut menjadi tinggi. Sebaliknya, jika beberapa aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan setiap orang, maka tingkat kepuasannya menurun. Paparang *et al.*, (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sikap ini berasal dari pemikirannya tentang pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu *self esteem*, *self efficacy* dan *team work* dan lain-lain.

Penelitian dilakukan di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Perusahaan yang bergerak di industri perbankan di Karanganyar, Jawa Tengah. Perusahaan menyadari bahwa perusahaan

yang baik dan terarah sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan *pra survey* pada indikator kepuasan kerja karyawan seperti etos kerja, disiplin dan prestasi diperoleh hasil bahwa dari 60 orang karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, 40 persen karyawan menyatakan puas terhadap pekerjaannya saat ini, sisanya 60 persen menyatakan tidak puas. Kondisi ini berdampak pula pada pencapaian atau realisasi target produk dan layanan pada bagian kredit dan tabungan yang masih belum optimal dan masih dibawah target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berbagai upaya telah dilakukan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, salah satunya dengan mendapatkan kompensasi *non financial* yang berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan BPJS. Pimpinan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar juga berupaya melaksanakan *briefing* di pagi hari agar bisa menumbuhkan kesadaran dan kebersamaan seluruh anggota tim yang terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, efektif dan efisien. Selain itu dilakukannya *briefing* di pagi hari menumbuhkan rasa percaya diri karyawan sebelum memulai segala pekerjaan yang ada dan menjadi berani untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang ada.

Pimpinan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar memberikan arahan terkait dengan agenda-agenda yang dilakukan pada setiap harinya. Para karyawan diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas seperti, harus tercapainya target yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya ada berbagai permasalahan yang timbul seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari pimpinan sehingga tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian dan waktu yang tersedia sehingga membuat karyawan kewalahan dalam menangani pekerjaan tersebut.

Karyawan dituntut dengan hal-hal baru yang berkaitan dengan pelayanan nasabah dan mengembangkan sistem pelayanan yang lebih baik lagi seiring dengan perkembangan yang ada. Kemudian diharuskan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kinerja, keterampilan yang dibutuhkan dan dapat diaplikasikan dalam menjalankan pekerjaan agar menjadi penggerak perusahaan yang handal. Disamping itu pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan berdasarkan *deadline* pekerjaan yang ditentukan secara cepat (diburu *deadline*), maka dari itu potensi *self esteem*, *self efficacy* dan *team work* sangat diperlukan setiap karyawan. Karena *self esteem*, *self efficacy* dan *team work* dapat membantu karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dan dapat menangani

setiap kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Jika potensi tersebut dilaksanakan dengan baik akan berpengaruh pada kemaksimalan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja dan memberikan dampak baik pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dan setiap orang akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda terhadap sistem nilai yang mempengaruhinya. Doto *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dalam menentukan sikap karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Sebagai efek lanjutan dari situasi tersebut lambat laun akan memengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Maulana (2022) ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Namun, di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar faktor kepuasan kerja yang menonjol ada tiga yaitu *self esteem*, *self efficacy* dan *team work*.

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *self esteem* atau harga diri. Mutiarini *et al.*, (2023) mengatakan bahwa harga diri adalah nilai dari diri sendiri, kemampuan seseorang dan tindakan seseorang, yang berarti bahwa seseorang melihat dirinya sebagai penting, berharga dan mereka yang memiliki pengaruh. 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.

Penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Lawu Artha terjadi karena banyak karyawan 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. Jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan penelitian mengenai *self esteem*, seperti penelitian Amandy, Qomariah dan Nurlasera (2024), penelitian Raha, Hossein, Abolfazl, Firoj dan Mohammed (2024) serta penelitian Mutiarini, Winda dan Maryanti (2023)

menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menurut Ezra (2017) menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh signifikan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *self efficacy*. Menurut Sudawinata dan Prastiwi (2024) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan mereka sendiri untuk memulai dan melakukan dengan baik dalam tugas tertentu pada tingkat yang ditentukan, dan untuk melakukan upaya besar menghadapi masalah. *Self efficacy* secara umum berkaitan dengan harga diri atau *self esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang yang menimbulkan kepuasan sebagai manusia (Doto *et al.*, 2022)

Terkait dengan *Self efficacy* pada SDM di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, terdapat karyawan yang merasa kurang percaya diri terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas mungkin mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang rendah akan cenderung mencapai hasil yang tidak maksimal dalam pekerjaannya. Sebaliknya apabila seorang karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi maka akan cenderung mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan penelitian mengenai *self efficacy*, seperti penelitian Raha, Hossein, Abolfazl, Firoj dan Mohammed (2024), penelitian Amandy, Qomariah dan Nurlasera (2024) serta penelitian Mutiarini, Winda dan Maryanti (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian menurut Candana, Afuan, Purwasih dan Ikwal (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *team work*. Kaswan (2017) mengatakan kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan kemampuan individual untuk tercapainya tujuan organisasi. Pembentukan kerjasama tim yang baik menjadi salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja seorang karyawan. Masalah yang timbul pada karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar yaitu kurangnya sinergi dan komunikasi antar karyawan dapat menghambat koordinasi dalam mencapai target produk perusahaan. Sehingga hal tersebut menghambat target mereka dalam mencapai kepuasan di dunia kerja. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya

tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain (Lawasi dan Triatmanto, 2017). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan penelitian mengenai *team work*, seperti penelitian Wulandari, Sumadi dan Swara (2020) serta penelitian Samuel (2019) menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian menurut Novia (2020) menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *TEAM WORK* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPR LAWU ARTHA KARANGANYAR”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. MSDM

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset penting dan bertindak sebagai faktor pencetus utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas institusi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses mengelola memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk menjunjung aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (Edison dan Emron, 2022).

2. Kepuasan Kerja

Hery (2023:8) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan seorang karyawan yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristik karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, bukan perilaku. Irmayani (2022:80) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dan ekspresi kemampuan atau ketidakmampuan karyawan dalam mencapai harapan, proses, dan kinerja.

3. *Self Esteem*

Harga diri (*self esteem*) merupakan dasar pengalaman hidup seseorang yang dapat menjadi komponen dasar kepribadian dan dapat berpengaruh terhadap kualitas

hubungan interpersonal dan suasana hati dalam kehidupan sehari-hari (Hartanti, 2018:38). Dapat diartikan bahwa harga diri menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga dan kompeten (Suhro, 2017:29).

4. Self Efficacy

Hery (2023:67) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa mereka mampu menangani tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Gufron dan Risnawati (2016:75), mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5. Team Work

Menurut Masyithah *et al.*, (2018:51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Menurut Anggraeni dan Saragih, (2019:1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

III. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup

1. Penelitian ini merupakan penelitian *survey* pada karyawan di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar dengan pertimbangan sebagai berikut:
 - a. Peneliti mendapat izin dari pimpinan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar untuk melakukan penelitian ini.
 - b. PT. BPR Lawu Artha Karanganyar bersedia memberikan data yang diperlukan guna kepentingan penelitian.
2. Lokasi Penelitian
Lokasi penelitian dilakukan di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Terletak di Jl. Lawu No. 09, Kodokan, Papahan, Kec. Tasikmadu, Kab. Karanganyar.

Jenis dan sumber data : Kuantitatif dan data primer

1) Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2018:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar periode 2025 berjumlah 60 orang.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020:18). Penentuan besarnya sampel dijelaskan apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah besar dapat diambil 10% - 20% atau 20% - 25% (Arikunto, 2020: 131).

3) Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 61) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus”. Jadi yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar yang berjumlah 60 orang.

4) Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator yang mempengaruhinya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Self Esteem*

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian diri seseorang terhadap dirinya sendiri, mulai dari yang positif hingga negatif pada karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Berdasarkan penelitian Jeniy *et al.*, (2020) terdapat lima indikator, diantaranya:

- a. Perasaan aman
- b. Perasaan menghormati diri
- c. Perasaan diterima
- d. Perasaan mampu

- e. Perasaan berharga

2. *Self Efficacy*

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya agar berhasil dalam menjalankan tugas sebagai karyawan di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Berdasarkan penelitian Mutiarini *et al.*, (2023) terdapat tiga indikator, diantaranya:

- a. Kesulitan
- b. Berbagai perilaku umum
- c. Kekuatan

3. *Team Work*

Kerja tim (*team work*) merupakan kerja sama yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja karyawan pada PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Berdasarkan penelitian Samuel (2019) terdapat enam indikator, diantaranya:

- a. Komunikasi
- b. Koordinasi
- c. Kontribusi anggota
- d. Saling mendukung
- e. Upaya

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, memungkinkan karyawan bekerja dengan gembira tanpa merasa terbebani dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal bagi PT. BPR Lawu Artha Karanganyar. Berdasarkan penelitian Mutiarini *et al.*, (2023) terdapat tiga indikator, diantaranya:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin
- c. Prestasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Instrumen
 - a. Uji validitas semua indikator memiliki nilai signifikansi (p -value) $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel dinyatakan valid.
 - b. Uji reliabilitas semua indikator memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka kuesioner semua pernyataan dinyatakan reliabel.
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji multikolinieritas memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas. Hasil uji menunjukkan nilai *tolerance* variabel X_1 (*Self Esteem*) $= 0,583$, X_2 (*Self Efficacy*) $= 0,613$ dan X_3 (*Team Work*) $= 0,643 > 0,10$ dan nilai VIF variabel X_1 (*Self Esteem*) $= 1,715$, X_2 (*Self Efficacy*) $= 1,630$ dan X_3 (*Team Work*) $= 1,556 < 10$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.
 - b. Uji heteroskedastisitas memiliki nilai p -value $\geq 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas). Hasil uji menunjukkan p -value (signifikansi) dari variabel X_1 (*Self Esteem*) $= 0,604$, X_2 (*Self Efficacy*) $= 0,524$ dan X_3 (*Team Work*) $= 0,350 > 0,05$, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).
 - c. Uji normalitas memiliki nilai bahwa besarnya p -value $> 0,05$ menunjukan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas). Hasil uji menunjukkan besarnya p -value (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* $= 0,200 > 0,05$ artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).
3. Hasil Regresi
 - a. *Self Esteem* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
 - b. *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
 - c. *Team Work* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

4. Uji t

- a. Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
- b. Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
- c. Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Team Work berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5. Uji F

Perhitungan tabel ANOVA bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 31,733 dengan nilai signifikansi ($p\text{ value}$) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X_1 (*Self Esteem*), X_2 (*Self Efficacy*) dan X_3 (*Team Work*) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

6. Koefisien determinasi

Menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($adjusted R^2$) untuk model ini adalah sebesar 0,610, artinya besarnya sumbangan pengaruh X_1 (*Self Esteem*), X_2 (*Self Efficacy*) dan X_3 (*Team Work*) terhadap variabel terikat Kepuasan kerja (Y) sebesar 61%. Sisanya ($100\% - 61\%$) = 39 % diterangkan oleh variabel lain diluar model seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja.

Pembahasan

1. *Self Esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar

Berdasarkan analisis pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar menunjukkan bahwa *self ssteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, hal ini dibuktikan

dengan nilai t hitung sebesar 2.917 dan $p\text{-value}$ $(0,005) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif (0,339) sehingga jika *self esteem* meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amandy *et al.*, (2024), Raha *et al.*, (2024) dan Mutiarini *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi yang perlu dilakukan agar *self esteem* tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan, PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebaiknya perlu menciptakan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan harga diri karyawan, misalnya penghargaan atas pencapaian kinerja, pengakuan kontribusi dalam tim, dan apresiasi secara verbal atau formal. PT. BPR Lawu Artha Karanganyar juga sebaiknya perlu memprioritaskan pengembangan dan pemberdayaan psikologis karyawan agar mereka merasa dihargai dan dipercaya, misalnya melalui pelatihan pengembangan diri, penghargaan terhadap kontribusi, dan komunikasi yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar

Berdasarkan analisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.293 dan $p\text{-value}$ $(0,026) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif (0,241) sehingga jika *self efficacy* meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Raha *et al.*, (2024), Amandy *et al.*, (2024) dan Mutiarini *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi yang perlu dilakukan agar *self efficacy* tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan, PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebaiknya memberikan pelatihan dan pengalaman kerja yang memungkinkan karyawan memperkuat keyakinan atas kemampuan mereka. Pemberian tantangan yang realistis

serta dukungan dari atasan dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

3. *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar

Berdasarkan analisis pengaruh *team work* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.929 dan $p\text{-value}$ $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif (0,420) sehingga jika *team work* meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al.*, (2020) dan Samuel (2019) menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi yang perlu dilakukan agar *team work* tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan, PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebaiknya perlu terus mendorong budaya kolaborasi di antara karyawan, misalnya dengan mengadakan *team building*, memperkuat komunikasi internal, dan memberikan penghargaan pada kerja sama yang baik. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tapi juga mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, sehingga H_1 terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi *self esteem* maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

3. *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, sehingga H₃ terbukti kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi *team work* maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amady, Qomariah & Nurlasera. (2024). *Determinants of job satisfaction: A review on self-efficacy, self-esteem and work environment. Indonesian Journal of Business and Management (INJBM)*, 1(1), 93–106. <https://icess.uin-suska.ac.id/index.php/injbm/issue/view/3>
- Al-jihad & Jaenab. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1). Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 2(6), 224–238. <https://doi.org/10.36312/vol2iss6pp224-238>
- Ardaningrum, D. Z., & Savira, S. I. (2022). Hubungan antara harga diri dengan perilaku asertif mahasiswa selama masa pandemi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 107-120.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candana, D. M., Afuan, M., Purwasih, R., & Ikwal, R. (2022). Pengaruh *self efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 433–440. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.421>
- Destari, N. A., & Suwandi. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5593–5600.
- Doto, A. B., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). *The Influence of Self Efficacy and Empowerment on Employee Job Satisfaction at BRI Kupang Main Branch Office*. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang*.
- Edison & Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ekananditya & Ahsani. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat)

- Karanganyar Universitas Slamet Riyadi Surakarta , Indonesia atau keluar secara sukarela dari sebuah perusahaan demi mendapatk. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 2(3).
- Ezra, T. R. I. E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Update*, 11(1).
- Fisdayani, R. (2022). Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri pada Mahasiswa Pengguna Instagram di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Skripsi, Universitas Medan Area).
- Ghufron, M. N. & R. (2016). *Teori-teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance*). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138-151.
- Hartanti, J. (2018). Konsep Diri: Karakteristik Berbagai Usia. Sidoarjo: Adhi Sarana Nusantara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Bumi Aksara.
- Hery, A. (2023). Perilaku Organisasi (Pertama). Papas Sinar Sinanti
- Irmayani, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Jeniy, Aini & Mukhtar. (2020). Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Jurnal Ilmu Ekonomi Galuh*, 2(4), 53–58.
- Khalid, J., & Putra, N. S. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Fairmont Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 6(2), 122–131.
<https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/1787>
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JDMK*, 5(1), 47–57.

- Maulana. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Tamora Agro Lestari Kec. Hulu Kuantan Kab. Kuantan Singingi. *Skripsi*, 33(1), 1–12.
- Masyithah, et al., 2018:51 "Pengaru Kerjasama Tim Aceh." SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES 9.1 (2018): 50-59
- Mutiarini, Winda & Maryanti. (2023). Peran *self esteem*, *self efficacy*, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.
- Novia. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 813–815. Universitas Negeri Surabaya.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Raha, Hossein, Abolfazl, Firoj & Mohammed. *Job satisfaction and the role of self-esteem and self-efficacy: A cross-sectional study among Iranian nurses. Nurs Open*. 2024 Jun;11(6):e2215. doi: 10.1002/nop2.2215. PMID: 38881516; PMCID: PMC11180991.
- Reasoner, R. 2017. *The True Meaning of Self-Esteem*. Retrieved in 2017, <http://www.self-esteem-nase-org/what.php>
- Samuel. 2019. Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Xyz.
- Sebayang, Stevani (2017). Pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan studi Kasus di PT. Finnet Indonesia ISSN: 2355-9357 e *Proceeding of Management* : Vol.4, No.1 April 2017 | Page 335.
- Sembiring, I. P., Dalimunthe, R. F., & Gultom, P. (2023). *The Effect of Self-Esteem in Organization and Self-Awareness on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediation Variable in Astra Credit Companies Medan Branch. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 3(2), 581–584.
- Sudawinata & Prastiwi. (2024). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi Interpersonal, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT . Astra. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 1(1), 1–11.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Suhro, M. (2017). Konsep Diri dan Harga Diri. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supriyadi. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja). Skripsi Universitas Negeri : Yogyakarta.
- Tio (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif*, *self efficacy*, dan *self esteem* terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Kota Medan.
- Wahyuningsih. (2022). Pengaruh intensifikasi kerja digital dan spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh efikasi diri. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen, 4(2), 214–225. <https://jurnal.utu.ac.id/jbkan/article/view/60>
- Widodo. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 45–56. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/25864/1001>
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Vena Swara, N. N. A. (2020). Pengaruh *self esteem*, *empowerment*, dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar. Jurnal Widya Manajemen, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v>