



## PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OFFSHORE WORKS JAKARTA SELATAN

<sup>1\*</sup>Bachtiar Arifudin Husain, <sup>2</sup>Arief Budi Santoso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01773@unpam.ac.id](mailto:dosen01773@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Offshore Works Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data berasal dari kuesioner serta pengumpulan beberapa dokumen yang terkait dengan penelitian. Uji hipotesis *self esteem* menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh adalah  $4,345 > 2,004$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga *self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis *self efficacy* menunjukkan bahwa nilai  $t$  adalah  $5,107 > 2,004$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan nilai sebesar  $40,180 > 4,02$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works Jakarta Selatan.

**Kata Kunci:** *Self esteem, Self efficacy, Kinerja Karyawan*

### Abstract

The purpose of this study was to find out how much influence *self esteem* and *self efficacy* have on the performance of employees at PT. South Jakarta Offshore Works. This study uses a type of quantitative research. This quantitative research can build a theory that functions to explain, predict and control a phenomenon. This research is an empirical study that aims to examine the effect of *self-esteem* and *self-efficacy* on employee performance. Data collection comes from questionnaires and the collection of several documents related to research. The *self-esteem* hypothesis test shows that the  $t$ -value obtained is  $4.345 > 2.004$  and a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that *self-esteem* partially has a significant effect on employee performance. The *self-efficacy* hypothesis test shows that the  $t$  value is  $5.107 > 2.004$  and a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that *self-efficacy* partially has a significant effect on performance. The simultaneous test ( $F$  test) shows a value of  $40.180 > 4.02$  and a significant value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), so that *self-esteem* and *self-efficacy* have a significant effect on employee performance at PT Offshore Works, South Jakarta.

**Keywords :** *Self esteem, Self efficacy, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Wajah dunia ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan seiring dengan berjalannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah diluncurkan sejak tahun 2015. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) secara sederhana dapat diartikan sebagai pengintegrasian ekonomi dari negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara dengan tujuan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan segala hambatan dalam upaya

meningkatkan perekonomian berbagai sektor seperti perdagangan barang, jasa dan investasi.

Hadirnya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menjadi sebuah babak baru bagi Indonesia dalam mengembangkan kualitas perekonomiannya. Namun dalam implementasinya, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menjadi dua sisi mata uang yang dapat memberi dampak positif maupun negatif bagi perkembangan ekonomi. Pada satu sisi, tenaga kerja dan

produk dalam negeri dapat tampil unjuk diri, namun di sisi lainnya persaingan bebas menuntut adanya perbaikan kualitas kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka berkompetisi dengan tenaga kerja yang berasal dari negara lain di Asia Tenggara.

Manajemen perusahaan tentu mengharapkan dapat merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan menghasilkan kinerja terbaik sehingga dapat meningkatkan value dari perusahaan itu sendiri. Nawawi (2010 dalam Tannady, 2017:153) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Sebayang dan Sembiring, 2017). Persaingan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari dalam maupun luar negeri menjadi sebuah gap dalam memasuki era globalisasi. Faktor pendidikan dan minimnya akses pelatihan serta pengembangan menjadi penyebab rendahnya kualitas tenaga kerja di Indonesia.

Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Tenaga Kerja Kementrian Ketenagakerjaan Aris Wahyudi (dalam Waseso, 2020) mengutarakan bahwa pada tahun 2020 sebanyak 98.902 tenaga kerja asing telah memasuki perusahaan di Indonesia. Adapun persentase sebaran negara asal dari tenaga kerja asing tersebut dapat terlihat melalui bagan berikut:

Dalam upaya mengaktualisasikan kinerja, selain bekal pengetahuan dan keterampilan, Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia juga perlu mempersiapkan sikap dan perilaku yang baik dan positif dalam bekerja atau disebut juga dengan self concept. Self concept dibutuhkan karyawan dalam memaksimalkan potensi serta

kemampuan dalam dirinya melalui persepsi individu tersebut terhadap dirinya sendiri. Sebayang dan Sembiring (2017) mengungkapkan bahwa dari sudut pandang internal karyawan, self concept tercipta melalui *self esteem* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang dan perasaan yang berharga. Sedangkan dari sudut pandang eksternal, self concept tercipta melalui *self efficacy* yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi dan lain-lain.

*Self esteem* adalah proses evaluasi atau penilaian yang ditunjukkan individu pada dirinya sendiri yang nantinya berkaitan dengan penerimaan individu terhadap dirinya dengan menunjukkan adanya penghargaan dan pengakuan serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut mampu, sukses dan berharga (Deany dkk, 2016). Sebayang dan Sembiring (2017) menjelaskan bahwa *self esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut Widyawati dan Karwini (2018) mengemukakan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. Karyawan dengan *self esteem* tinggi mampu menumbuhkan kekuatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kekuatan tersebut terpicu melalui penghargaan diri sendiri atas pencapaian dan kontribusinya dalam perusahaan. Hal ini akan menciptakan tingkat percaya diri atas kemampuan diri karyawan yang lebih baik sehingga proses pekerjaan yang dilakukan dapat lebih bergairah serta menghasilkan kinerja yang lebih produktif.

*Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuan dirinya dalam melakukan pekerjaan serta melihat peluang untuk memperoleh kesuksesan. Menurut Alwisol (dalam Mukrodi, 2018) *self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai

seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Dalam perkembangannya Sebayang dan Sembiring (2017) menjelaskan bahwa *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Dengan demikian *self efficacy* berhubungan dengan kemampuan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi akan bekerja dengan lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. Oleh sebab itu, *self esteem* dan *self efficacy* merupakan dua faktor internal yang perlu diperhatikan sebagai atribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Offshore Works yakni perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor migas. PT. Offshore Works memiliki kegiatan operasi yang berbasis di Malaysia dan Indonesia. Sebagai perusahaan multinasional, PT. Offshore Works menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset bernilai yang akan menentukan arah kesuksesan perusahaan. Karyawan tidak hanya bekerja namun lebih dari itu karyawan adalah nadi bagi perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang saling bersinergi, maka kesuksesan PT. Offshore Works di dalam dan luar negeri adalah sebuah kemustahilan.

*Self esteem* dan *self efficacy* tidak hanya dibutuhkan karyawan dalam menghadapi gelombang besar masuknya tenaga kerja asing, namun lebih spesifik dari itu, *self esteem* dan *self efficacy* dibutuhkan karyawan dalam lingkup kerja PT. Offshore Works serta perusahaan lain sebagai upaya untuk mencegah timbulnya rasa insecure ketika berkompetisi dengan karyawan yang lain baik karyawan yang berasal dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Sebab semakin besarnya standar kerja akan menciptakan tekanan pekerjaan yang semakin tinggi pula.

Dengan melebarnya sayap bisnis PT. Offshore Works di Malaysia membuat

ekspektasi atas kinerja karyawan semakin tinggi. Tidak hanya dari segi kemampuan intelektual, namun karyawan juga harus memiliki kekuatan mental yang tinggi. Hal ini disebabkan karena penggunaan teknologi yang semakin aktif dan ritme pekerjaan yang cepat menjadi beban berat dan mungkin menimbulkan job insecurity dalam bekerja. Oleh sebab itu, penghargaan diri (*self esteem*) serta keyakinan atas talenta yang dimiliki (*self efficacy*) dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja sebagai perisai dalam mencegah kecemasan yang timbul akibat pekerjaan yang berubah secara aktif dan dinamis.

Secara umum fenomena *self esteem* dan *self efficacy* dalam lingkungan kerja dapat disebabkan karena adanya perbedaan jenjang pendidikan serta pengalaman dari masing-masing karyawan. Individu dengan *self esteem* dan *self efficacy* rendah cenderung menjadi pengikut atau hanya menerima pendapat dari karyawan lain yang notabene berpendidikan lebih tinggi serta memiliki resume yang lebih impresif. Karyawan dengan kategori *self esteem* dan *self efficacy* rendah lebih takut untuk memberikan inovasi serta saran dan kritik kepada perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan tersebut tidak sebaik dengan karyawan lain yang memiliki *self esteem* dan *self efficacy* yang lebih tinggi.

Berbeda halnya jika fenomena di atas terjadi pada karyawan yang memiliki *self esteem* dan *self efficacy* lebih tinggi. Meskipun tingkat pendidikan serta pengalaman tidak sebaik rekan kerja yang lain, namun sikap yang positif terhadap pendidikan serta kontribusinya selama ini dalam perusahaan akan menghasilkan kepercayaan diri serta optimisme yang lebih baik. Kepercayaan diri serta optimisme ini yang akan mengarahkan karyawan tersebut untuk memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Hal lain yang kerap ditemui terutama pada PT. Offshore Works adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebagai contoh karyawan A memiliki latar belakang pendidikan akuntansi, namun saat bekerja

karyawan tersebut ditempatkan sebagai tender & commercial perusahaan. Perbedaan pendidikan ini bisa saja membuat kepuasan diri karyawan terhadap pekerjaannya menurun. Akhirnya kondisi tersebut memicu *self esteem* yang rendah. Selain berpengaruh pada *self esteem*, gap di atas dapat menimbulkan kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuannya semakin rendah. Sebab karyawan tersebut kurang lebihnya tidak menguasai banyak hal terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Namun meskipun demikian, faktor lain seperti pengakuan hasil kerja dari atasan, jam terbang yang lebih banyak dalam bekerja, dimungkinkan membuat *self esteem* dan *self efficacy* karyawan dapat meningkat seiring waktu. Dengan demikian pengelolaan *self esteem* dan *self efficacy* di anggap perlu dilakukan kajian guna mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh *Self esteem* dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Offshore Works".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian *Self esteem***

Gardner et al. (2004 dalam Busro, 2017:169) menjelaskan bahwa *self esteem* merupakan keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan individu serta bagaimana orang lain memperlakukan individu tersebut. Penilaian diri dapat diungkapkan dalam sikap yang bersifat positif maupun negatif.

Busro (2017:169) mengungkapkan bahwa *self esteem* yang tinggi dapat membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunianya. Sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak

berani mencari tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap orang lain serta cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

Rosenberg (1965 dalam Busro, 2017:170) menjelaskan bahwa harga diri (*self esteem*) merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri. Dengan kata lain, *self esteem* adalah bagaimana seseorang memandang dirinya. Indrawati (2014 dalam Busro, 2017:170) menambahkan bahwa *self esteem* adalah proses evaluasi atau penilaian yang ditujukan individu pada dirinya sendiri yang nantinya berkaitan dengan penerimaan individu pada dirinya dengan menunjukkan adanya penghargaan dan pengakuan serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut mampu, sukses dan berharga.

Dari *self esteem* individu dapat mengenali dan mengemukakan siapa dirinya, terlepas dari pandangan orang lain. *Self esteem* menjadi salah satu faktor utama dari bagaimana individu melihat dirinya atau konsep diri dan menjadi determinan penting dalam perilaku manusia. *Self esteem* dapat menentukan perkembangan mental seseorang secara menyeluruh. Menurut Afari dkk (2012 dalam Busro, 2017:170) mengutarakan bahwa *self esteem* merupakan variabel yang mempengaruhi banyak perilaku manusia, maka *self esteem* sangat mungkin mempengaruhi perilaku manusia untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan definisi *self esteem* yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan penilaian diri karyawan atas dirinya sendiri yang menghasilkan penilaian positif maupun negatif. Penilaian positif dapat diwujudkan melalui penerimaan diri dengan apa adanya, pengakuan kekuatan dan

kelemahan serta menanamkan perasaan bahwa individu tersebut adalah pribadi yang berguna serta memberi manfaat. Sebaliknya, penilaian negatif atas diri sendiri menimbulkan perasaan lemah, tidak mampu mengekspresikan kebutuhan serta mudah terpengaruh oleh pandangan orang lain.

## **2. Pengertian *Self efficacy***

*Self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1977 melalui teori kognitif sosial *self efficacy* (Busro, 2017:131). Dalam teori tersebut, Albert Bandura menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan tentang hal-hal yang dapat dilakukannya serta hasil yang dapat dicapai dari tindakannya. *Self efficacy* merujuk kepada keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan dihadapi.

Definisi lain yang lebih spesifik dikemukakan oleh Baron dan Byrne (1991 dalam Busro, 2017:138) yang menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan serta mengatasi hambatan. *Self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. *Self efficacy* secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai manusia.

*Self efficacy* merupakan aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan *self efficacy* yang dimiliki

ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut teori kognitif Bandura, *self efficacy* mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka lakukan. *Self efficacy* juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas serta seberapa ulet individu tersebut akan menghadapi situasi yang tidak cocok.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki maka semakin cepat pula individu tersebut menerima dan menghadapi perubahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam dunia pekerjaan yang selalu berubah dengan dinamis.

## **3. Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Khaerul Umam (dalam Kristanti dan Pangastuti, 2019:33) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Sedangkan Rivai dalam Kristanti dan Pangastuti (2019:34) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, Margono Setiawan dalam

Kristianti dan Pangastuti (2019:34) memaparkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Meskipun beberapa definisi di atas menyebutkan bahwa kinerja berorientasi kepada pencapaian kerja, namun Fattah (2017:11) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pencapaian kerja karyawan atas tugas yang dijalankannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sebagai motor penggerak bisnis dituntut memiliki kinerja yang baik, sebab kinerja merupakan implementasi atas perencanaan yang telah disusun pemimpin organisasi serta memberikan gambaran apakah tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan tersebut telah sesuai dengan standar kerja yang digariskan oleh manajemen perusahaan atau justru menimbulkan penyimpangan dengan standar acuan

## **METODE**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Jaya (2020:204) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik. Lebih lanjut Jaya (2020:204) menambahkan bahwa jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Terpilihnya kuantitatif deskriptif

sebagai jenis penelitian ini karena analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara numeric atau angka untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

Data penelitian yang telah didapatkan akan diolah untuk memperoleh pengaruh dari variabel-variabel penelitian menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 24. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linier berganda karena variabel penelitian memiliki lebih dari satu variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **2. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan atau individu yang dapat berupa orang-orang, institusi serta benda yang karakteristiknya hendak diteliti (Jaya, 2020:73). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Offshore Works dengan jumlah 56 karyawan.

### **3. Sampel**

Sampel merupakan bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Jaya, 2020:74). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode saturated sampling atau sampel jenuh. Jaya (2020:81) menjelaskan bahwa saturated sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pemilihan saturated sampling sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini karena penulis mempertimbangkan jumlah populasi penelitian relatif kecil, yakni sebesar 56 responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain *self esteem* dan *self efficacy* pada PT. Offshore Works akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### 2. Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self esteem* dengan kinerja karyawan pada PT. Offshore Works hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,352. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh positif *self esteem* terhadap tingkat kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika terjadi kenaikan *self esteem* maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,352 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Nilai korelasi variabel *self esteem* sebesar 0,638 yang artinya tingkat hubungan variabel *self esteem* terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,407 yang artinya variabel *self esteem* ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 40,7%, sedangkan sisanya sebesar 59,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t_{hitung} 4,345 > t_{tabel} 2,004$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh antara *self esteem* dengan kinerja karyawan pada PT. Offshore Works

Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan

meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sebab *self esteem* yang tinggi dapat membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri sendiri serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam perusahaan. Sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan baru dalam pekerjaannya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan yang lain, sehingga kinerja karyawan dengan *self esteem* rendah terlihat lebih monoton atau tidak ada peningkatan yang berarti.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kholiq & Firdaus (2021) yang menyatakan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dengan hasil serupa yaitu dari Putra & Wulandari (2021) di mana hasil penelitian menunjukkan *self esteem* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT. Offshore Works hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,438. Nilai koefisien positif menunjukkan pengaruh positif *self efficacy* terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *self efficacy*, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,438 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Nilai korelasi variabel *self efficacy* sebesar 0,679 yang artinya tingkat hubungan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,461 yang artinya variabel *self*

*efficacy* ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 46,1%, sedangkan sisanya sebesar 53,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $t_{hitung} 5,107 > t_{tabel} 2,004$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT. Offshore Works.

*Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kholiq & Firdaus (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putra & Wulandari (2021) juga menyatakan hal serupa bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

#### 4. Pengaruh Self esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self esteem* dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT. Offshore Works hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,603

yang artinya variabel *self esteem* dan *self efficacy* secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 60,3%. Sedangkan sisanya sebesar 39,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai  $F_{hitung} 40,180 > F_{tabel} 4,02$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh antara *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works.

*Self esteem* dan *self efficacy* berkaitan dengan personalitas seseorang. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima dalam lingkungan organisasi maka hal ini dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan diyakini tugas itu akan berhasil. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif. Hal ini akan membuat diri kita menjadi berani mengambil risiko, membuka diri, membuat keputusan yang bijaksana, melakukan sesuatu sesuai dengan waktu sehingga dapat mendukung diri untuk membangun *self esteem*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kholiq & Firdaus (2021) bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putra & Wulandari (2021) juga menemukan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Offshore Works, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Melalui analisis regresi linier sederhana antara kinerja karyawan



(Y) dengan *self esteem* (X1) diperoleh nilai konstanta sebesar 28,136 artinya jika variabel *self esteem* bernilai nol, maka kinerja akan tetap sebesar 28,136. Selain itu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,352 dengan nilai koefisien positif. Artinya jika terjadi keaikan terhadap *self esteem* maka kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,352. Secara parsial *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 4,345 > ttabel 2,004 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Adapun besarnya kontribusi pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works sebesar 40,7%.

- b. Melalui analisis regresi linier sederhana antara kinerja karyawan (Y) dengan *self efficacy* (X2) diperoleh nilai konstanta sebesar 23,702 artinya jika variabel *self efficacy* bernilai nol, maka kinerja akan tetap sebesar 23,702. Selain itu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dengan nilai koefisien positif. Artinya jika terjadi keaikan terhadap *self efficacy* maka kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,438. Secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 5,107 > ttabel 2,004 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Adapun besarnya kontribusi pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works sebesar 40,7%.
- c. Melalui analisis regresi linier berganda antara kinerja karyawan (Y) dengan *self esteem* (X1) dan *self efficacy* (X2) diperoleh nilai konstanta sebesar 19,960 artinya jika variabel *self esteem* dan *self efficacy* bernilai nol, maka kinerja akan tetap sebesar 19,960. Selain itu diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,232 untuk *self esteem*

(X1) dan 0,318 untuk *self efficacy* (X2) dengan nilai koefisien positif. Artinya jika terjadi keaikan terhadap *self esteem* maka kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,232, serta jika terjadi keaikan terhadap *self efficacy* maka kinerja akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,318. Secara simultan *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung 40,180 > Ftabel 4,02 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05. Adapun besarnya kontribusi pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Offshore Works sebesar 60,3%.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

- a. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel *self esteem* diperoleh pernyataan yang paling terendah yaitu "terkadang saya merasa insecure (tidak aman) untuk bersosialisasi" dengan nilai rata-rata 3,13. Dengan demikian untuk meningkatkan *self esteem* maka sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan suasana lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman seperti memperbanyak diskusi antar karyawan dan saling mendengarkan pendapat satu sama lain sebagai bahan masukan untuk meningkatkan harga diri (self-esteem) dalam kehidupan sosial dan masalah lainnya.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel *self efficacy* diperoleh pernyataan yang paling terendah yaitu "saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya" dengan nilai rata-rata 3,20. Maka disarankan kepada karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama harus memberikan bimbingan dan masukan kepada

karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, bagi karyawan yang belum memiliki pengalaman yang mumpuni dapat meminta saran atau masukan dari karyawan lain, sehingga dapat meningkatkan skill saat bekerja.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan yang paling terendah yaitu "saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan" dengan nilai rata-rata 3,55. Maka sebaiknya perusahaan harus lebih tegas lagi terhadap karyawan yang kurang taat pada saat masuk dan pulang kerja seperti secara berkala perusahaan memantau absensi agar karyawan yang telah melampaui batas aturan perusahaan pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (memberikan surat teguran dan lainnya).
- d. Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel *self esteem* dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis seperti pengaruh aktualisasi diri, pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Angreni, A.F. (2015). *Pengaruh Self efficacy dan Self esteem Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sangguminasa*. Makassar: Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar
- Aprianti, Rizqa Fadhila. (2020). *Hubungan Adversity Quotient dan Self efficacy Dengan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Pada Materi Sistem Koloid*. Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Bagia, I.W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Cahyaningrum, Widyastuti dan Prabowo, R.H. (2020). *Pengaruh Perkembangan Karir dan Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Tarakan*. *Jurnal Ekonomik*: 11 (2) : 15-27
- Chasanah, L.N. (2018). *Pengaruh Self esteem, Self efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Jatim Syariah Cabang Malang*. Malang: Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Darwati, Yuli. (2015). *Keterlambatan Mahasiswa Dalam Studi Ditinjau dari Teori Atribusi Dari Weinder*. *Jurnal Universum Keislaman dan Kebudayaan*: 9(1) : 57-65
- Deany, A.S. dkk. (2016). *Pengaruh Self esteem, Self efficacy, Locus Control dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*: 5(11): 3713-3740
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Irdh
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Firdaus dan Zamzam, Fakhry. (2018). *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish
- Firmansyah, Anang. (2019). *Manajemen*. Jawa Timur: Qiara Media
- Hidayat, Herman dan Setiawan, I.A. (2016). *Pengaruh Self esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)*. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*: 8 (2): 1-10.
- Inawati dan Susilowati, Jeje. (2016). *Analisis Pengaruh Self efficacy dan Locus of*

- Control Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Professional Sebagai Mediasi. Jurnal Telaah Manajemen: 13 (2) : 135-143*
- Khaerana. (2020). *Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen: 5 (1): 80-89*
- Kholiq, A.A.N dkk (2021). *Pengaruh Self efficacy dan Self esteem Terhadap Kinerja Karyawan dalam Issue Covid-19 di PT. Daya Anugrah Mandiri Jatinangor. Jurnal Prosiding Manajemen: 7 (1) : 268-275*
- Kristanti, Desi dan Pangastuti, R.L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Jawa Timur: Media Sahabat Cendikia*
- Langi, Mega Christin dkk. (2022). *Pengaruh Self esteem, Self efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. Jurnal EMBA: 10 (1) : 450-460*
- Mukrodi. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Jurnal Kreatif: Pemberdayaan, Sumberdaya Manusia dan Keuangan: 6 (1): 88-94*
- Payadnya, I.P.A.A dan Jayantika, I.G.A.N.T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish.*
- Priadana, Sidik dan Muis, Saudin. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab Untuk Pengolahan Data: Edisi 2. Yogyakarta: Ekuilibria*
- Putra, N.W.A dan Wulandari, N.L.A.A. (2021) *Pengaruh Self esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata: 1 (3) : 852-860*
- Sari, L.A. dkk. (2016). *Pengaruh Self esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai di Otoritas Jasa Keuangan Solo. Seminar Nasional dan Call Paper Fakultas Ekonomi UNIBA Surakarta*
- Sebayang, Stevani dan Sembiring, Jafar. (2017). *Pengaruh Self esteem dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. e-Proceeding of Management: 4 (1): 335-345*
- Sembiring, Etti Ernita (2021). *Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self efficacy dan Self esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness. Jurnal Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi: 13 (1) : 96-104*
- Setiawan, A.A.K.A dkk. (2020). *Pengaruh Self efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Badung. Jurnal Values: 1 (2) : 31-40*
- Widyawati, S.R. dan Karwini, N.K. (2018). *Pengaruh Self esteem, Self efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Forum Manajemen: 16 (2) : 54-64.*