

**Pengaruh Kepuasan kerja dan *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Ichiko Agro Lestari Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu
Kabupaten Kubu Raya**

Viktor Kelvin

email: viktorkelvin@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan *Self esteem* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif deskriptif yang dimana dengan metode ini penulis akan mencari pengaruh dan hubungan dari dua variable atau lebih. Objek dalam penelitian ini adalah PT Ichiko Agro Lestari. Teknik analisis statistic dengan bantuan *software SPSS Statistic* versi 22 dengan pengujian Validitas, Realibilitas, Asumsi Klasik, Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T, Koefisien Determinasi (R^2). Teknik Pengumpulan data yang digunakan studi dokumenter dan penyebaran kusioner dengan populasi kepada seluruh karyawan kantor tetap berjumlah 94 orang sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *Self esteem* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat di sampaikan adalah perusahaan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan, terutama dalam bidang kontribusi terhadap pekerjaan karna dalam penelitian ini di temukan adanya masalah dalam kontribusi terhadap pekerjaan.

KATA KUNCI : Kepuasan Kerja, *Self esteem* dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan, karena semampu apapun perusahaan menghasilkan modal dan tenaga manusia, maka tidak akan menjadi nilai tambah bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan nya dalam kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan Namun tidak semua karyawan mampu memenuhi harapan dari perusahaan manajemen, oleh karenanya perusahaan harus melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. (Krisdayanti & Lianto, 2023).

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya tersebut, dengan

demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap nya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Lim, A.T. & Lianto. 2024).

“*Self esteem*” Suatu evaluasi positif atau negatif terhadap diri sendiri”. *Self esteem* adalah bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri. *Self esteem* dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan seseorang.dapat menghargai orang-orang di sekitarnya jika hal tersebut terjadi di dalam tubuh organisasi, maka akan sangat menghambat perusahaan untuk bergerak maju dan bersaing karena adanya penurunan kinerja sebagai dampak dari kurangnya rasa saling menghargai antar karyawan Fenomena yang terjadi pada karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus diketahui sedikitnya jumlah karayawan yang bermaslah dengan absensi namun meseki demikian pekerjaan yang dikerjakan terkadang masa penyelesaiannya memakan waktu yang yang lebih lama jika di bandingkan seharusnya. Melihat hal tersebut penulis berasumsi bahwa adanya masalah dengan pemberian apresiasi dari perusahaan kepada karyawan yang membuat karyawan mengalami ketidak puasan dalam pekerjaannya, dan juga kurangnya performasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pencapaian perasi sebagai dampak dari rendah nya *self esteem* karyawan, yang jika dibiarkan terus menerus masalah ini bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Penulis melampirkan data tingkat perputaran karyawan (turn over) pada PT.Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu 2017 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

TABEL 1.1
TINGKAT PERPUTARAN KARYAWAN
PT. ICHIKO AGRO LESTARI
DI DESA SUNGAI TERUS KECAMATAN KUBU
TAHUN 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover (%)
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
2017	88	6	4	90	2,24
2018	90	8	3	95	5,40
2019	95	6	2	99	4,12
2020	99	5	8	96	3,07
2021	96	3	5	94	2,10

Sumber: Data Olahan 2021

Menurut Hasibuan (2018: 52): “Perputaran karyawan (*labor turnover*) adalah perbandingan antara masuk berhentinya karyawan dari suatu perusahaan.” Besarnya *turnover* dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{E \text{ Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} E (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100 \%$$

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan pada PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu adalah 88 orang, jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 6 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang yang menghasilkan tingkat perputaran karyawan sebesar 2,24 persen sehingga jumlah akhir karyawan pada tahun 2017 menjadi 90 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan masuk adalah 8 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang yang menghasilkan tingkat perputaran karyawan sebesar 5,40 persen sehingga jumlah akhir karyawan pada tahun 2018 menjadi 95 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan masuk adalah 6 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 2 orang yang menghasilkan tingkat perputaran karyawan sebesar 4,12 persen sehingga jumlah akhir karyawan pada tahun 2019 menjadi 99 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan masuk adalah 5 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 8 orang yang menghasilkan tingkat perputaran karyawan sebesar 3,07 persen sehingga jumlah akhir karyawan pada tahun 2020 menjadi 96 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan masuk adalah 3 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 5 orang yang menghasilkan tingkat perputaran karyawan sebesar 2,10 persen sehingga jumlah akhir karyawan pada tahun 2021 menjadi 94 orang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Bangun (2012: 101-102), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Indikator yang mempengaruhi Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif

dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidak puasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi. (Robbins, 2014: 78).

- 1) Absensi, dimana ketaatan terhadap waktu datang tepat waktu dan kehadiran kerja yang tinggi menyatakan mereka puas bekerja di perusahaan tersebut.
- 2) Peningkatan tanggung jawab, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan nya.
- 3) Mematuhi pekerjaan sendiri, yaitu dimana karyawan patuh terhadap peraturan / SOP perusahaan dan kepatuhan terhadap standar kinerja .
- 4) Bangga pekerjaan sendiri, yaitu dimana karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan dan aktif dalam memberikan kontribusi terhadap pekerjaan.
- 5) Bangga atau hormat pada atasan, yaitu dimana karyawan patuh terhadap intruksi dan perintah dari atasan
- 6) Bersemangat tinggi, yaitu dimana karyawan disiplin dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

2. *Self Esteem*

Dalam Srisayekti & Setiady (2015: 42), “*self esteem* merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri”. Hal senada juga di ungkapkan oleh Luthans (2014: 126), yang berpendapat bahwa *Self esteem* atau penghargaan diri berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menilai dan citra diri. Dengan kata lain *self esteem* adalah bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri. *Self esteem* global adalah sikap positif atau negatif seseorang akan dirinya secara keseluruhan. *Self esteem* juga dapat berhubungan dengan dimensi spesifik, seperti kemampuan akademik, kecakapan sosial, penampilan fisik, atau *Self esteem* kolektif, yaitu evaluasi akan kebernilaian suatu kelompok, dimana seseorang menjadi anggotanya. Termasuk dalam *self esteem* kolektif ini adalah kelompok etnis atau kelompok agama. *Self esteem* dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Manakala seseorang tidak dapat menghargai dirinya sendiri, maka akan sulit baginya untuk dapat menghargai orang-orang di sekitarnya. Dengan demikian *self esteem* merupakan salah satu elemen penting bagi pembentukan konsep diri seseorang, dan akan berdampak luas pada sikap dan perilakunya.

Self esteem memiliki implikasi yang jelas pada perilaku organisasi. Meskipun dianggap konsep global, namun ada usaha untuk secara khusus menerapkannya pada domain organisasi. *Self esteem* pada organisasi disebut *organization based self esteem* (OBSE), yang didefinisikan sebagai “penilaian diri yang dimiliki individu sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi”. Orang dengan nilai OBSE tinggi memandang dirinya secara positif, dan meta-analisis terbaru menemukan hubungan positif yang signifikan antara OBSE dengan kinerja dan kepuasan kerja. Begitu pula studi dahulu dan saat ini; studi tersebut mengindikasikan bahwa *self esteem* memainkan peranan cukup penting dalam wilayah seperti respons emosi dan perilaku dan stress anggota organisasi. Penulis buku *Self esteem at work* menyatakan, “jika penghargaan diri anda rendah dan anda tidak percaya dengan kemampuan berfikir anda, maka anda mungkin takut mengambil keputusan, lemah dalam bernegosiasi dan keahlian interpersonal, serta menjadi malas atau tidak dapat berubah”.

Menurut Coopersmith dalam Sandha (2012: 68), berpendapat bahwa ada empat aspek dasar untuk menilai harga diri (*self esteem*), yaitu:

1. Kekuasaan (*power*)

Kekuatan atau *power* menunjuk pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dinyatakan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima seorang individu dari oranglain dan adanya kualitas atas pendapat yang diutarakan oleh seorang individu yang nantinya diakui oleh oranglain.

2. Keberartian (*significance*)

Keberartian atau *significance* menunjuk pada kepedulian, perhatian, afeksi, dan ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari oranglain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial. Penerimaan dengan lingkungan ditandai dengan adanya kehangatan, respon yang baik dari lingkungan dan adanya ketertarikan lingkungan terhadap individu dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya.

3. Kebijakan (*Virtue*)

Kebijakan atau *Virtue* menunjuk pada adanya suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral dan etika agama dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang harus dihindari dan melakukan tingkah laku yang diizinkan oleh moral, etika, dan agama.

Seorang yang taat terhadap nilai moral, etika dan agama dianggap memiliki sikap yang positif dan akhirnya membuat penilaian positif terhadap diri yang artinya seorang telah mengembangkan *self esteem* yang positif dari sendiri.

4. Kemampuan (*competence*)

Kemampuan atau *competence* menunjuk pada adanya *performasi* yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan mencapai prestasi dimana level dan tugas-tugas tersebut tergantung pada variasi seseorang. Harga diri pada masa remaja meningkatkan menjadi lebih tinggi bila remaja tahu tugas-tugas apa yang penting untuk mencapai tujuannya, dan karena mereka telah melakukan tugas-tugasnya tersebut atau tugas lain yang serupa. Para peneliti juga menemukan bahwa *self esteem* remaja dapat meningkat saat remaja menghadapi masalah dan mampu menghadapinya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya seperti tugas untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang di lakukan (Mangkunegara 2012: 67), Kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan nya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Alfandi 2018: 84), Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi beberapa keuntungan yang diberikan kepada perusahaan (Alfandi 2018: 84), Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan organisasi memperoleh manfaat (Alfandi 2018 : 87), Indikator pengukur kinerja menurut Mangkunegara (2012: 75), adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan yang seharusnya mereka kerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

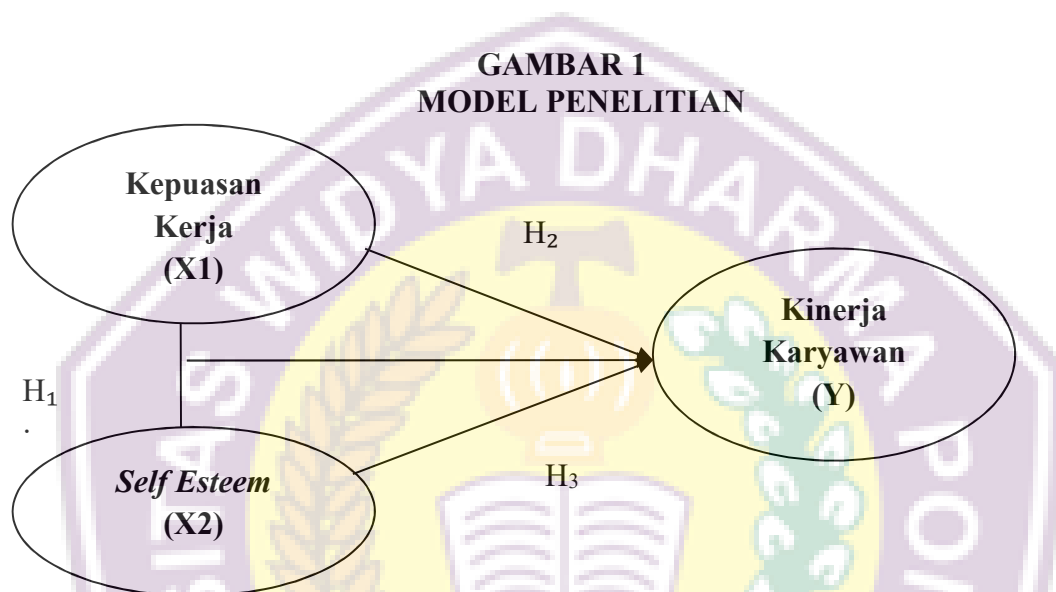
3. Pelaksanaan Tugas

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Berikut kerangka teoritis dan empiris, Maka didapatkan model penelitian :



Berdasarkan kerangka konseptual, Kepuasan kerja dan *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan pada penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif deskriptif. Variabel independen dalam penelitian ini ialah Kepuasan Kerja dan *Self esteem*. Sedangkan variabel dependen nya ialah kinerja karyawan dengan objek penelitian nya ialah Karyawan bagian kebun PT. Ichiko Agro Lestari di desa Sungai Terus Kecamatan Kubu. Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan tetap.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menguji bagaimana dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan *Self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ichiko Agro Lestari Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya yang disebarkan melalui kuiser sebanyak 78 lembar kepada karyawan tetap bagian kantor PT. Ichiko Agro Lestari Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya yang dapat digunakan hanya 35 responden, Hal ini di karenakan terdapat kuiser yang tidak terisi maupun kesalahan dan tidak sesuai kriteria yang saya butuhkan, maka dari itu jumlah jawaban responden yang didapatkan tidak sesuai dengan jumlah sampel yang telah disediakan. Demikian dapat disimpulkan setiap butir pertanyaan pada kepuasan kerja dan *Self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ichiko Agro Lestari Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya dapat di katakana valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2015:11), “Penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan dari dua variabel atau lebih

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear untuk menganalisis jawaban kuesioner yang telah diisi. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 22 untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja dan *Self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ichiko Agro Lestari Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu Kabupaten Kubu Raya. Semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuiser untuk memperoleh informasi dari responden tentang data dirinya atau hal-hal yang ia ketahui mengenai perusahaan dan di lakukan dengan memenuhi pertanyaan-pertanyaan dari indikator setiap variabel berbentuk kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan misalnya, sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jawaban kuantitatif yang telah disediakan, data yang di peroleh semuanya adalah data kuantitatif yang kemudian dikuantitatifkan.

TABEL 2
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Rata-Rata
Kepuasan Kerja		
1	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	4,23
2.	Saya pulang kerja dengan waktu yang tepat	4,26
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	4,34

4.	Saya patuh pada peraturan ditempat kerja dan kepada atasan	4,29
5.	Saya berkomitmen terhadap pekerjaan saya	4,26
6.	Saya aktif dalam berkontribusi terhadap pekerjaan	4,20
7.	Saya menghormati atasan saya	4,34
8.	Saya disiplin dalam bekerja dan bekerjasama dengan rekan kerja	4,49
Rata-rata Total		4,30

Sumber: Data Olahan, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.18, rata-rata skor persepsi responden terhadap kepuasan kerja adalah 4,30 yang masuk dalam sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat setuju terhadap kepuasan kerja

TABEL 3
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL
SELF ESTEEM

No	Pernyataan	Rata-Rata
Self Esteem		
1	Saya adalah karyawan yang bisa menyesuaikan tingkah laku rekan kerja saya	4,23
2.	Tingkah laku saya diakui memberi pengaruh positif bagi rekan kerja saya	4,29
3.	Saya merasa kehadiran saya sangat berarti bagi perusahaan	4,34
4.	Adanya rasa saling peduli antar karyawan	4,26
5.	Saya memelihara standar moral saya	4,26
6.	Saya adalah karyawan yang memiliki ketaatan yang tinggi untuk mengikuti etika agama	4,23
7.	Saya memiliki kemampuan yang bisa dibanggakan oleh perusahaan	4,37
8.	Saya mencapai prestasi di setiap level tugas yang diberikan perusahaan	4,37
Rata-rata Total		4,29

Sumber: Data Olahan, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.27, rata-rata skor persepsi responden terhadap *self esteem* adalah 4,29 yang masuk dalam sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat setuju terhadap *self esteem*.

TABEL 4
REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Rata-Rata
Kinerja Karyawan		
1	Saya bekerja dengan baik sesuai jenis pekerjaan nya	4,23
2.	Kompetensi yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya	4,26
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat	4,37
4.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	4,29
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan akurat	4,23
6.	Saya melaksanakan tugas dengan baik	4,34
7.	Saya bekerja dengan sangat gigih untuk menyelesaikan pekerjaan	4,46
8.	Saya seorang yang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan	4,37
Rata-rata Total		4,32

Sumber: Data Olahan, 2022

Dapat dilihat pada tabel 4.36, rata-rata skor persepsi responden terhadap kinerja karyawan adalah 4,32 yang masuk dalam sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat setuju terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ichiko Agro Lestari, berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja dan *Self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu
3. *Self esteem* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu

2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka berikut saran-saran yang dapat penulis berikan kepada PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu adalah sebagai berikut :

1. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ichiko Agro Lestari di Desa Sungai Terus Kecamatan Kubu. Dengan ada nya temuan ini di harapkan agar pihak perusahaan untuk lebih lagi memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan, terutama dalam bidang kontribusi terhadap pekerjaan karna dalam penelitian ini di temukan adanya masalah dalam kontribusi terhadap pekerjaan.
2. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya, melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan responden dari waktu ke waktu dan menambah variabel-variabel baru yang tidak digunakan dalam penelitian ini, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

kepuasan kerja dan *self esteem* tidak mampu menjelaskan sepenuhnya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, (2018). *Analisis Manajemen Sumber daya manusia Teori dan indicator*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing
- Bangun,W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Krisdayanti & Lianto. (2023). The Evolution of Work-Life Balance: The Workplace Hopes and Challenges for Generation Z. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 245-256.
- Lim, A.T. & Lianto. (2024). Ethical Leadership in the Eyes of Gen Z: A Literature Review. *FIRM Journal of Management Studies*, 9(1), 83-96.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Ed. 10. Diterjemahkan oleh: Vivin Andika Yuwono, .Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P (2012) *Evaluasi Kinerja SDM Bandung*: PT Refika Aditama.
- Robbins,P.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: salemba empat
- Sahni & Achmat. 2013. "Role f Justice, Organizational Comitment and Job Satisfication on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior *International Jurnal of Business and Management*, Vol 8.15 2013:57 67
- Sandha,T, Hartati. S.,& Fauziah.N.(2012).*Hubungan antara self esteem dengan penyesuaian diri pada siswa tahun pertama krista mitra Semarang*. Semarang: *Jurnal Psikologi*. Volume I.(1)
- Srisayekti, W. & Setiady.D.A.(2015). Harga-diri (Self-esteem) Terancam dan Perilaku Menghindar. Bandung: *Jurnal Psikologi*. Volume 42,(2).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.