

Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama

Komang Indah Sasti¹, Rismansyah², Oktariansyah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, komangindang@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah1972@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berencana untuk memutuskan dampak kecukupan diri dan perubahan diri terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. Contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah tes terendam, dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai tes ujian. Strategi pengumpulan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Kekambuhan yang berbeda, koefisien hubungan, koefisien kepastian, uji-t dan uji-F, digunakan untuk pemeriksaan informasi penelitian, dan konsekuensi dari uji-t menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap kelangsungan hidup (X1), dengan kepentingan nilai $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Kecukupan diri parsial pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja, perubahan diri (X2) memiliki nilai kepentingan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa perubahan diri yang tidak lengkap secara keseluruhan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif. Sementara itu, dari hasil uji-F dengan nilai besar $0,000 < 0,05$, khususnya H_0 ditolak dan H_a diakui, sangat mungkin beralasan bahwa kelangsungan hidup dan perubahan diri pada saat yang sama pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Penyesuaian Diri, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study plans to determine the impact of self-sufficiency and self-change on workers' job fulfillment. The technique used in this research is quantitative, and the population in this study is all workers of PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. The example used in this study is the submerged test, where all individuals from the population are used as the test test. The information gathering strategy used in this research is a survey. Different recurrences, correlation coefficient, certainty coefficient, t-test and F-test, were used to examine research information, and the consequences of the t-test showed that there was an effect on survival (X1), with an importance value of $0.000 < 0.05$ indicating that partial self-sufficiency basically affects workers' job fulfillment, self-change (X2) has an importance value of $0.000 < 0.05$, this indicates that incomplete self-change overall affects the fulfillment of representative jobs. Meanwhile, from the results of the F-test with a large value of $0.000 < 0.05$, especially H_0 is rejected and H_a is recognized, it is very possible to reason that survival and self-change at the same time basically affect the job fulfillment of workers at PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

Keywords : Self-Efficacy, Self-Adjustment, Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

SDM adalah orang-orang yang berperan sebagai penggerak suatu perkumpulan, baik dari perkumpulan maupun organisasi, dan berperan sebagai sumber daya yang harus disiapkan dan dibina kapasitasnya. Tujuan utama dari aset manusia yang dijalankan para eksekutif adalah untuk mendapatkan orang-orang yang memiliki insentif finansial untuk organisasi, efisiensi tinggi dan pemenuhan pekerjaan yang tinggi. Pemenuhan pekerjaan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi atau perkumpulan untuk mengikuti fitrah SDM dalam organisasi tersebut, pada akhirnya wajar jika kualitas di kemudian hari akan meningkat seiring



dengan terbentuknya pemenuhan jabatan. Robins dan Judge (Wibowo, 2014:131), memberikan makna pemenuhan jabatan sebagai sentimen baik tentang pengisian karena penilaian kualitas jabatan. Pekerjaan itu membutuhkan komunikasi dengan rekan kerja dan bos, mematuhi prinsip dan pendekatan hierarkis, kepatuhan terhadap pedoman pelaksanaan, keadaan kerja yang tidak terlalu bagus, dan itu hanya puncak gunung es.

Cahyadi (2021:5) memberikan definisi bahwa kelangsungan hidup adalah keyakinan tunggal dalam kapasitasnya untuk menghadapi dan mengatasi masalah dan kapasitas mereka untuk mengkoordinasikan dan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tingkat eksekusi tertentu. Kelangsungan hidup melibatkan kapasitas nyata seseorang untuk menghadapi keadaan tertentu yang sebanding dengan penilaian kapasitas mereka untuk melakukan usaha tertentu atau cara berperilaku yang terkait dengan keadaan.

Prawira (2012: 357), menyatakan bahwa perubahan diri adalah siklus yang meliputi orang atau kumpulan untuk mengubah cara berperilaku agar sesuai dengan iklim barunya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama terkait dengan kepuasan kerja pegawai yang masih belum optimal, hal ini terlihat dari kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kurangnya kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang baru, mengakibatkan menurunnya rasa kepuasan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan individu untuk berinteraksi dengan pekerjaan berkaitan dengan kepuasan dan kesuksesan.

Masalah lain yang timbul pada perusahaan yaitu masih ada karyawan yang tidak dapat mencapai kepuasan kerja karena tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Serta kurangnya komunikasi antar rekan kerja yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya dan ditanggung jawabnya yang dibebankan oleh perusahaan. Maka kepuasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karyawan diharapkan dapat melakukan yang terbaik dengan segala kemampuan yang di milikinya untuk menyelesaikannya ditugas, dengan begitu produktivitas dan hasil kerjanya dipegawai akan meningkatnya disecara optimal.

B. KAJIAN TEORI

Efikasi Diri

Ghufron & Risnawita (2012:77) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah salah satu bagian yang paling menarik dari perhatian atau perhatian dalam kehidupan sehari-hari, karena itu juga mempengaruhi orang dalam menyimpulkan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan mereka. Kecukupan diri seperti yang ditunjukkan oleh Cahyadi (2021:5) adalah keyakinan seseorang yang dapat mencapai sesuatu yang benar untuk membentuk.

Berdasarkan diuraian di atasnya dapat disimpulkan bahwa efikasi dirinya merupakan keadaan dimananya seseorang diindividu percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang sulit. Jika efikasi diri yang dimiliki seorang individu tinggi makanya diindividu tersebutnya akan dengan mudah menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapinya dengan cepat. Sebaliknya, jika efikasi diri dalam seorang individu rendah maka indiviidu tersebutnya akan merasakan bahwanya diirinya tidak mampukan didalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapinya sehingga timbul rasa kurang percaya diri pada kemampuan yang dimilikinya.

Bandura (Ghufron & Risnawita, 2012:80) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam efikasi diri sebagai berikut:

1) Tingkat kesulitan tugas (*level* atau *magnitude*)

Tingkat kesulitannya tugas mengacu pada seberapa sulit suatu tugas ketika orang tersebut merasa bahwa mereka bisa dilakukannya. Ketikanya dihadapkannya dengan ditugas-tugas yang diurutkannya berdasarkan ditingkat kesulitannya, efikasi diri seseorang berkisar dari mudah sampai sedang, tergantung pada batas kinerja yang dirasakan untuk memenuhi persyaratan perilaku yang diinginkan yang diminta oleh setiap tugas, tingkat, atau mungkin terbatas pada tugas yang paling sulit.

2) Kekuatan (*strength*)

Kekuatan mengacu pada kekuatan keyakinan individu atau harapan kompetensi. Harapan yang lemahnya dimudahkan terguncang olehkan dipengalaman yang tidaknya mendukung. Harapan yang stabil, di sisi lain mendorong individu untuk bertahan dalam bisnis mereka sendiri.

3) Generalisasi (*generality*)

Generalisasi mengacu pada areanya diperilaku dimananya diindividu merasakan dipercaya dirinya dengan kemampuannya dimereka. Individu bisa memiliki keyakinan pada kemampuan mereka sendiri. Apakah itu terbatas pada kegiatan dan keadaan tertentu, atau pada berbagai kegiatan dan keadaan.

Penyesuaian Diri

Perubahan diri adalah salah satu syarat utama untuk membangun kedekatan seseorang dengan rumah atau kesehatan psikologis. Banyak orang bertahan dan tidak dapat menemukan kebahagiaan dalam hidup karena mereka tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan kehidupan sehari-hari, pekerjaan, sekolah dan masyarakat secara keseluruhan. Sangat diharapkan bahwa individu mengalami tekanan dan keputusasaan karena ketidakberdayaan mereka untuk menyesuaikan diri dengan kondisi saat ini. Prawira (2012: 357), menyatakan bahwa perubahan diri adalah siklus dan konsekuensi dari orang atau kelompok yang menghadapi keadaan baru dalam keadaan mereka saat ini sehingga cara berperilaku mereka dapat diakui dalam hidup masing-masing dengan wilayah setempat yang mencakup.

Ghufron dan Risnawita (2012:49), menyatakan bahwa perubahan diri adalah kemampuan orang untuk memenuhi kebutuhan baik dari dalam maupun dari iklim, sehingga terjadi keselarasan antara kepuasan dan kebutuhan dan kepuasan permintaan ekologi, dan dibuat keselarasan. antara individu dan kenyataan. Melihat gambaran di atas, sangat mungkin beralasan bahwa perubahan diri adalah kemampuan individu untuk mengubah mentalitas dan bertindak secara tepat ketika dalam iklim yang mereka hadapi.

Indikator penyesuaian dapat dilihat dari aspek penyesuaian diri, yang terbagi menjadi dua bagian, menurut Atwater (Fanani & Jainurakhma, 2021:35) yaitu:

1) Penyesuaiannya Pribadi

Merupakan kapasitas tunggal untuk mengakui dirinya sendiri sehingga ia menyatu dengan iklim umum, yang digambarkan dengan watak tidak merasa hina, lepas dari dunia nyata, berkecil hati, resah, kecewa, dsb. Sebaliknya, penyesuaian pribadi yang gagal maka individu akan mengalami keguncangan emosi, kecemasan, ketidakpuasan terhadap dirinya.



2) Penyesuaian Sosial

Ini cenderung dikatakan sebagai kapasitas tunggal untuk menyetujui praktik dan aturan yang diterima. Selama masa perubahan sosial, orang mulai membingkai jiwa sosialnya sehingga menjadi contoh perilaku berkumpul. Dalam prosesnya orang mencari cara untuk mengendalikan diri mereka sendiri.

Kepuasan Kerja

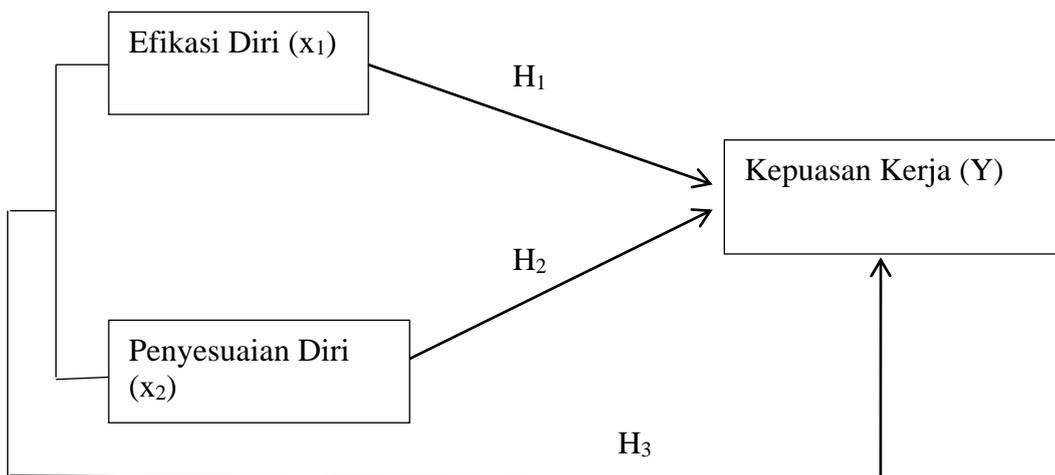
Pemenuhan pekerjaan menurut Sutrisno (2019: 74) adalah mentalitas perwakilan terhadap pekerjaan sesuai dengan keadaan kerja, kerjasama antar perwakilan, kompensasi yang didapat bekerja dan hal-hal yang berhubungan dengan unsur fisik dan mental. Disposisi terhadap pekerjaan ini adalah konsekuensi dari sekelompok mentalitas eksplisit individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, perubahan individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, yang membentuk sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Dari penilaian di atas cenderung dianggap bahwa pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan baik yang muncul karena hasil dalam mengatasi suatu masalah dari kewajiban yang diberikan. Seorang tunggal akan puas dan kecewa dengan pekerjaannya, dan itu bergantung pada gagasan setiap orang, khususnya cara individu tersebut melihat kewajaran atau perjuangan antara keinginan dan hasil.

Proporsi langsung pemenuhan pekerjaan sulit dilacak dengan alasan bahwa setiap pekerja individu memiliki norma alternatif pemenuhan. Tanda-tanda terpenuhinya jabatan, sebagaimana dikemukakan Sudiro (2018:23), adalah:

1. Pekerjaannya itu sendiri
2. Gaji/upahnya
3. Peluang promosii
4. Pengawasan.
5. Rekan kerjaa

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduganya ada pengaruh secara parsial efikasi diri terhadapnya kepuasan kerja pegawai pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

- H₂** : Diduga adanya dipengaruhi secara parsial penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.
- H₃** : Diduga ada pengaruh secara simultan efikasi diri dan penyesuaian diri terhadap dikepuasan kerja pegawai pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

C. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah pegawai pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, yang terletak di Jl. Sukabangun II Soak Simpung RT/RW: 38/08 Kelurahan Suka Jaya, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang.

Penelitian ini menggunakan dua macam faktor, yaitu faktor bebas dan faktor lingkungan, sedangkan jenis informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi esensial yang didukung oleh informasi opsional. Informasi diperoleh secara langsung dari organisasi melalui penyelesaian survei/jajak pendapat yang ditangani sebelum diperkenalkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan dari PT. Karya Mandiri Propertindo Utama diatas 40 pekerja. Metode pengujian dalam penelitian ini adalah uji rendam, dimana semua individu dari populasi digunakan sebagai uji eksplorasi. Strategi pengumpulan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, Sugiyono (2015:8). Untuk mengukur legitimasi dan kualitas yang tak tergoyahkan dari sebuah instrumen yang akan digunakan dalam sebuah review. Uji praduga gaya lama terdiri dari uji keteraturan informasi, yang berarti melacak nilai antara variabel terikat dan faktor bebas, apakah informasi tersebut biasanya tersebar atau tidak. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar faktor bebas dengan menguji Value Inflation Factor (VIF). Selanjutnya uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk memeriksa ada tidaknya perumpamaan dalam suatu kekambuhan, Priyatno (2014:70). Demikian juga, tes investigasi kekambuhan lurus yang berbeda, uji koefisien jaminan dan uji koefisien hubungan juga dilakukan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Efikasi Diri (X₁)			
X1.1	0,436	0,312	Valid
X1.2	0,425	0,312	Valid
X1.3	0,553	0,312	Valid
X1.4	0,483	0,312	Valid
X1.5	0,501	0,312	Valid
X1.6	0,557	0,312	Valid
X1.7	0,568	0,312	Valid
X1.8	0,471	0,312	Valid
X1.9	0,571	0,312	Valid

Dari ditabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel efikasi diri (X₁) menunjukkan nilai r_{hitung} > r_{tabel} maka seluruh butir pernyataan dapat



dikatakan valid. Sehingga pernyataan kuesioner tersebut layak dijadikan sebagai dialat ukurnya di dalam penelitiannya.

Hasil Uji Validitas Penyesuaian diri (X₂)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Penyesuaian Diri (X₂)			
X2.1	0,712	0,312	Valid
X2.2	0,343	0,312	Valid
X2.3	0,364	0,312	Valid
X2.4	0,781	0,312	Valid
X2.5	0,714	0,312	Valid
X2.6	0,507	0,312	Valid

Dari data tabel diatas, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel penyesuaian diri (X₂) dengan nilai r_{hitung} > r_{tabel}, yang berarti semua item klaim dalam angket dapat dianggap valid. Artinya setiap item dalam pernyataan indikator variabel penyesuaian layak untuk digunakannya disebagai alatnya diukur dalam penelitiannya ini.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)			
Y. 1	0,514	,312	Valid
Y. 2	0,551	,312	Valid
Y. 3	0,669	,312	Valid
Y. 4	0,628	,312	Valid
Y. 5	0,556	,312	Valid
Y. 6	0,464	,312	Valid
Y. 7	0,391	,312	Valid
Y. 8	0,335	,312	Valid
Y. 9	0,312	,312	Valid
Y. 10	0,493	,312	Valid

Dari keterangan pada tabel di atas, cenderung terlihat bahwa semua pernyataan tentang variabel pemenuhan pertunjukan (Y) adalah sah dengan membandingkan nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Untuk df = n-k, 40-2 = 38, maka r_{tabel}nya adalah (0,312). Hal ini menyiratkan bahwa variabel pemenuhan pekerjaan pekerja cukup besar dan layak untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam tinjauan ini.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombachs Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Efikasi diri (X ₁),	,637	0,60	Reliabel
Penyesuaian diri (X ₂)	,605	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	,656	0,60	Reliabel

Hasil uji kualitas tak tergoyahkan berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pemenuhan pekerjaan memiliki nilai kelayakan diri Cronbach Alpha sebesar 0,637, perubahan diri sebesar 0,605 dan pemenuhan pekerjaan sebesar 0,656 > 0,60 karena nilai tersebut lebih penting dari 0,60 sangat baik dapat dianggap bahwa alat estimasi dalam ulasan ini solid/dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	A	Keterangan
Efikasi Diri (X1),	0,023	0,05	Normal,
Penyesuaian Diri (X2)	0,015	0,05	Normal,
Kepuasan Kerja (Y)	0,157	0,05	Normal,

Hasil uji keteraturan pada tabel di atas akan terlihat bahwa nilai besar (Asym p. Sig 2-followed) untuk variabel self-viability (X1) adalah 0,023 > 0,05, untuk variabel self-change (X2) adalah 0,015, dan untuk variabel pemenuhan manggung (Y) sebesar 0,157. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa informasi yang dicoba disampaikan secara teratur.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF,
Efikasi Diri (X1)	,555	1,801
Penyesuaian Diri (X2)	,555	1,801

Dilihat dari tabel di atas, cenderung terlihat bahwa dari hasil uji multikolinieritas over, nilai resistansi > 10 (0,1) dan nilai VIF < 10 dari variabel. Pada faktor kecukupan diri (X1) dan perubahan diri (X2) nilai hambatan sebesar 0,555 lebih besar dari nilai 10. Sedangkan nilai VIF pada faktor kecukupan diri (X1) dan perubahan (X2) adalah 1,801 < 10,00. Sepanjang garis ini, sangat baik dapat dianggap bahwa tidak ada multikolinieritas dalam ulasan ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	α	Keterangan
Efikasi diri (X1)	0,929	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Penyesuaian diri (X2)	0,618	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai kepentingan seharusnya lebih menonjol dari 0,05. Sedangkan variabel kelangsungan hidup (X1) memiliki nilai yang sangat besar sebesar 0,929 dan variabel perubahan (X2) sebesar 0,618 yang berarti lebih penting dari 0,05. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam ulasan ini.



Teknik Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Unstandarized Coefficients
(Constant)		17,058
Efikasi Diri (X1)		,375
Penyesuaian Diri (X2)		,444

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi berganda dengan rumus menurut Priyatno (2018:107) adalah disebagai berikutny:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 17,058 + 0,375 X_1 + 0,444 X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kepuasan kerja pegawai
 α = 17,058
 b1 = 0,375
 b2 = 0,444
 X1 = Efikasi diri
 X2 = Penyesuaian diri
 e = Standar kesalahan (tingkat error)

Kondisi di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

- Konsistensinya adalah 17,058, sebenarnya dimaksudkan bahwa jika kecukupan diri (X1) dan perubahan diri (X2) nilainya 0, maka pemenuhan pekerjaan wakil (Y) adalah 17,058.
- Koefisien dari variabel self-viability (X1) adalah 0,375 yang menyatakan bahwa setiap ekspansi 1% pada variabel (X1) akan diikuti oleh ekspansi pemenuhan pekerjaan representatif (Y) sebesar 0,375 dengan dugaan bahwa faktor-faktor yang berbeda dipandang sebagai konstanta.
- Koefisien perubahan diri (X2) adalah 0,444, yang menyatakan bahwa setiap ekspansi 1% pada variabel X2 akan diikuti oleh peningkatan pemenuhan pekerjaan pekerja (Y) sebesar 0,444 dengan anggapan bahwa faktor yang berbeda dipandang sebagai konstanta.

Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Tingkat Hubungan
Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja	0,587	0,000	Sedang
Penyesuaian Diri Terhadap Kepuasan Kerja	0,577	0,000	Sedang

Sumber: Data diolah (SPSS Ver. 21), 2022.

Dari tabel di atas, cenderung terlihat bahwa nilai hubungan Pearson terhadap Self Efficacy (X1) adalah 0,587 yang artinya berkisar antara 0,040 - 0,599. Sehingga cenderung terlihat bahwa derajat hubungan antara variabel kelangsungan hidup (X1) terhadap pemenuhan pekerjaan representatif (Y) adalah sedang. Selain itu, nilai

hubungan Pearson untuk Penyesuaian Diri (X2) adalah 0,577, yang berarti berkisar antara 0,40 - 0,599. Sehingga dapat dikatakan bahwa derajat hubungan antara variabel Penyesuaian (X2) terhadap pemenuhan pekerjaan pekerja (Y) adalah sedang.

Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	R	RSquare	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
Efikasi diri dan penyesuaian diri terhadap kepuasan kerja pegawai	0,638	0,407	0,375	2,29688

Dilihat dari tabel hasil di atas, terlihat bahwa nilai koefisien assurance atau R-Square adalah 0,407. Nilai R-Square sebesar 0,407 diperoleh dengan mencari koefisien koneksi. Jadi $R = 0,638 \times 0,638 = 0,407$. Angka tersebut menyiratkan bahwa komitmen variabel kelangsungan hidup (X1) dan variabel perubahan diri (X2) terhadap pemenuhan pekerjaan (Y) adalah 40,7%. Sisanya (100 persen - 40,7% = 59,3%) dipengaruhi oleh faktor selain kekambuhan atau faktor yang tidak dicoba.

Uji-t (Secara Parsial)

Variabel	Signifikan	α
Efikasi diri	0,000	0,05
Penyesuaian diri	0,000	0,05

Berdasarkan tabel t-test menunjukkan bahwa kepentingan harga diri adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diakui, sehingga akibat uji-t terhadap variabel self-visibility menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap pemenuhan pekerjaan representatif pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. Sedangkan konsekuensi uji-t variabel perubahan diri berpengaruh terhadap pemenuhan kerja pekerja pada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

Uji-F (Secara Bersama-sama)

Variabel	Signifikan	α
Efikasi diri dan Penyesuaian diri terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05

Berdasarkan tabel uji-F, cenderung terlihat bahwa harga diri adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menyiratkan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, sehingga sangat mungkin beralasan bahwa konsekuensi uji F dari faktor-faktor kelangsungan hidup dan perubahan diri secara bersama-sama pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri

Dilihat dari konsekuensi pengujian spekulasi uji-t individu (fraksional) dari tabel di atas, menunjukkan nilai kepentingan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diakui, hal ini



menunjukkan dampak positif dan besar terhadap kelangsungan hidup diri. variabel pemenuhan pekerjaan yang representatif.

Hasil-hasil ini memberikan bukti bahwa kelangsungan hidup diri mempengaruhi perluasan pemenuhan pekerjaan yang representatif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh faktor kecukupan diri yang membantu perluasan pemenuhan pekerjaan pekerja dengan penanda, seperti luas (tingkat kesulitan tugas), kekuatan (strength), dan umum (opportunity). Hal ini menuntut para eksekutif memperhatikan peningkatan pemenuhan pekerjaan bagi perwakilan PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, karena pemenuhan pekerjaan pekerja mempengaruhi tingkat efisiensi, memanfaatkan administrasi penginapan yang diberikan oleh organisasi untuk situasi ini tentu akan memberikan derajat administrasi kepada klien. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Santoso dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa self-viability mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif.

Pengaruh Penyesuaian Diri

Hasil uji spekulasi uji-t menunjukkan bahwa variabel perubahan diri berpengaruh terhadap pemenuhan kerja perwakilan PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, konsekuensi pengujian spekulasi sampai pada tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$, yang menyiratkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diakui. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan diri mempengaruhi perluasan pemenuhan pekerjaan yang representatif.

Hasil ini, menunjukkan pengaruh faktor penyesuaian diri yang mendukung peningkatan kepuasannya dikerja karyawan dipada indikator penyesuaian diri dan penyesuaian sosial. Oleh karena itu, penting untuk diperhatikan bahwa karyawan sebagai individu memiliki banyak tujuan, cita-cita, dan kebutuhan, dan bahwa setiap orang memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dari yang lain. Sebagai makhluk sosial, karyawan ingin selalu berhubungan dengan orang lain dan ingin menjalani kehidupan yang dinamis dan sosial. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Kardafi dan Rakhamawati (2017), yang menunjukkannya dibahwa *career adaptability* berpengaruh positif, dan signifikan terhadapnya dikepuasan kerjanya pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri dan Penyesuaian Diri

Mengingat konsekuensi dari spekulasi uji F bersama (bersamaan), dinyatakan bahwa kecukupan diri dan perubahan diri mempengaruhi pemenuhan pekerjaan pekerja di PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, dimana nilai $0,000 < 0,05$ yang sangat besar berarti H_0 dihilangkan dan H_a diakui sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang kritis dan positif antara faktor kelangsungan hidup dan perubahan diri pada saat yang sama atau bersama-sama dalam pekerjaan pemenuhan PT. Karya Mandiri Propertindo Utama.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kelangsungan hidup sampai taraf tertentu sangat berpengaruh terhadap pemenuhan pekerjaan perwakilan PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. Berdasarkan hasil estimasi, diputuskan bahwa tingkat kepentingannya adalah $0,000 < 0,05$, hal ini diakui menyiratkan spekulasi tersebut.
2. Pada tingkat tertentu, perubahan diri secara signifikan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan perwakilan PT. Karya Mandiri Propertindo Utama. Berdasarkan hasil estimasi, tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa spekulasi diterima.

3. Kelangsungan hidup (X1) dan perubahan diri (X2) secara bersama-sama (bersamaan) mempengaruhi pemenuhan pekerjaan representatif (Y), PT Karya Mandiri Propertindo Utama. Melalui konsekuensi perhitungan yang telah dilakukan, derajat kritis $0,000 < 0,05$ menyiratkan bahwa spekulasi tersebut diakui.

Saran

Berdasarkan tujuan yang telah diperoleh digambarkan, gagasan yang perlu disampaikan pencipta adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai disarankan untuk selalu meningkatkan rasa kepercayaan diri serta yakin akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. PT. Karya Mandiri Propertindo Utama perlu meningkatkan intensitas adaptif dan efikasi diri karyawan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar menjadi lebih baik disarankan kepada PT. Karya Mandiri Propertindo Utama agar lebih memperhatikan gaji, insentif, dan beban kerja apakah sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan para pegawai yang bekerja.
3. Apakah PT. Karya Mandiri Propertindo Utama, persyaratan untuk lebih fokus pada tempat kerja fisik dan non-aktual untuk membuat tempat kerja lebih menawan. Tempat kerja dapat dibedakan dengan rencana lingkungan kerja yang harus diperbaiki atau didekorasi sehingga perwakilan dapat berpikir lebih imajinatif bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, W. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*. Padang Sidempuan: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Fanani, Q., & Jainurakhma, J. (2021). *Penyesuaian Diri Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19*. Malang: Literasi Nusantara.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi pada Pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 178-201.
- Prawira, P. A. (2012). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Santoso, A., & Dewi, I. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 8(11), 6488-6508.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakkarta: Bumi Aksara.



- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.