



Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara

Priskawati, Bachtiar Arifudin Husain

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

priswt56@gmail.com, dosen01773@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT xyz Jakarta Utara karena menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan berstatus PKWT Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan PKWT dan seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan program SPSS Versi 27, dengan Teknik analisis berupa regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $1,772 > t$ tabel $1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,082 < 0,05$. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $4,474 > t$ tabel $1,672$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, *self-efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $11,377 > F$ tabel $2,770$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,285$, yang berarti *self-efficacy* dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar $28,5\%$ terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar $71,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Self-Efficacy*, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effects of *self-efficacy* and career development on job satisfaction among employees with Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at PT XYZ in North Jakarta, as previous studies have produced inconsistent findings. In addition, research specifically examining employees with PKWT status remains limited. This study employed a quantitative method with an associative approach. The research population consisted of 60 PKWT employees, and the entire population was included as the sample. Data were analyzed using SPSS Version 27 through simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t -test, and simultaneous F -test. The results showed that *self-efficacy* had a positive and significant effect on employee job satisfaction, as indicated by a calculated t -value of $1.772 > t$ -table value of 1.672 , with a significance level of $0.082 < 0.05$. Career development also had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a calculated t -value of $4.474 > t$ -table value of 1.672 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, *self-efficacy* and career development had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a calculated F -value of $11.377 > F$ -table value of 2.770 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test yielded an R Square value of 0.285 , indicating that *self-efficacy* and career development contributed 28.5% to employee job satisfaction, while the remaining 71.5% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Self-Efficacy*, Career Development, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, perubahan pola kerja di Indonesia menunjukkan peningkatan signifikan terhadap penggunaan tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), sekitar $38,2\%$ tenaga kerja formal di Indonesia berstatus kontrak, meningkat dari 31% pada tahun 2020. Kondisi ini mencerminkan bahwa fleksibilitas tenaga kerja menjadi strategi utama perusahaan dalam menghadapi dinamika bisnis modern. Namun, peningkatan jumlah karyawan kontrak juga menimbulkan berbagai tantangan, terutama terkait tingkat kepuasan kerja yang cenderung lebih rendah

dibandingkan dengan karyawan tetap. Hal ini disebabkan oleh ketidakpastian masa kerja, keterbatasan peluang pengembangan karir, serta rasa aman kerja yang relatif lebih kecil.

Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. Karyawan dengan tingkat keyakinan diri tinggi cenderung lebih percaya diri, berinisiatif, dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Sementara itu, faktor eksternal seperti pengembangan karir juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Melalui program pengembangan karir yang terencana, karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan, serta mempersiapkan diri.

menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, kombinasi antara keyakinan diri yang kuat dan dukungan pengembangan karir yang memadai akan mendorong terciptanya kinerja optimal dan meningkatkan kepuasan kerja, terutama bagi karyawan berstatus PKWT yang sering menghadapi keterbatasan dalam peluang karir jangka panjang.

PT XYZ adalah perusahaan yang berlokasi di Jakarta Utara dan bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa manufaktur. Perusahaan ini berperan dalam menyediakan berbagai kebutuhan material dan perlengkapan industri bagi mitra bisnisnya. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdiri dari berbagai status kepegawaian, termasuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang banyak berperan dalam mendukung proses operasional harian perusahaan.

Namun, hasil evaluasi internal menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PKWT masih belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan merasa belum mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan dukungan yang cukup dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting karena berpengaruh langsung terhadap motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dalam menilai tingkat kepuasan kerja, perusahaan menggunakan beberapa indikator seperti gaji dan kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karir, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Berikut merupakan Data kepuasan kerja karyawan PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.

Tabel 1 Data Kepuasan Kerja Karyawan PKWT PT XYZ Jakarta Utara Periode Januari – Desember 2025

No	Indikator Kepuasan Kerja	Persentase (%)		Keterangan
		Puas	Tidak Puas	
1	Pekerjaan Itu Sendiri (<i>Work Itself</i>)	60%	40%	Sebagian karyawan merasa pekerjaan cukup sesuai dengan kemampuan, namun beberapa menganggap monoton.
2	Imbalan (<i>Pay</i>)	47%	53%	Sebagian besar karyawan menganggap kompensasi belum sebanding dengan beban kerja dan masa kontrak
3	Kesempatan Promosi (<i>Promotion Opportunities</i>)	35%	65%	Sebagian karyawan kontrak masih merasa bahwa kesempatan promosi masih terbatas
4	Hubungan dengan Atasan (<i>Supervision</i>)	60%	40%	Hubungan kerja cukup terjalin dengan baik, namun masih ada beberapa karyawan yang mengeluhkan kurangnya umpan balik
5	Hubungan Dengan Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>)	75%	25%	Suasana antar karyawan cukup harmonis dan mendukung

Sumber : PT xyz (Desember 2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PKWT PT XYZ Jakarta Utara selama Januari–Desember 2025 berada pada tingkat yang cukup memadai namun belum optimal. Hal ini menandakan bahwa masih banyak aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Pada aspek pekerjaan itu sendiri, sebagian

besar karyawan merasa pekerjaan mereka cukup sesuai dengan kemampuan, namun sebagian lainnya menilai tugas yang diberikan masih monoton dan kurang menantang, sehingga memengaruhi motivasi dan kepuasan.

Dalam aspek imbalan, tingkat kepuasan karyawan seimbang antara puas dan tidak puas. Sebagian merasa gaji sudah layak, sementara lainnya menganggap belum sesuai dengan beban kerja serta status kontrak, yang dapat berdampak pada semangat kerja. Aspek kesempatan promosi atau pengembangan karir menunjukkan nilai terendah, yaitu 35%. Hal ini menggambarkan masih terbatasnya peluang pelatihan dan kenaikan jabatan bagi karyawan kontrak, sehingga menimbulkan perasaan stagnasi dan kurangnya harapan untuk berkembang.

Pada aspek hubungan dengan atasan, tingkat kepuasan mencapai 60%, menunjukkan hubungan kerja yang cukup baik meski komunikasi masih perlu ditingkatkan agar koordinasi lebih efektif. Sedangkan hubungan antar rekan kerja memperoleh nilai tertinggi sebesar 75%. Kondisi ini menunjukkan lingkungan sosial yang harmonis dan saling mendukung, menjadi faktor positif yang memperkuat kenyamanan kerja.

Self-efficacy memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Konsep ini menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan kerja. Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi kerja yang kuat, serta mampu beradaptasi dengan tekanan dan tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, variabel *self-efficacy* dipilih karena berkaitan langsung dengan bagaimana karyawan berstatus PKWT memandang kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil yang diharapkan perusahaan. Peningkatan *self-efficacy* diharapkan dapat membantu karyawan lebih terampil, mandiri, dan efektif dalam bekerja, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka. Selain itu, melalui pemahaman terhadap tingkat *self-efficacy* karyawan, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan terkait *self-efficacy* pada PT XYZ Jakarta Utara dapat dilihat dari data pra-survei karyawan PKWT pada satu tahun terakhir.

Berikut ini merupakan tabel data pra-survei 60 karyawan PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.

Tabel 2 Pra-Survei Self Efficacy Karyawan PKWT PT PT xyz

Pernyataan	Self Efficacy	
	Ya	Tidak
Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sulit di tempat kerja (<i>Magnitude</i>)	32 (53,3%)	28 (46,7%)
Kepercayaan diri karyawan akan keberhasilan suatu tugas dan dapat berhasil di tugas lain yang berbeda (<i>Generality</i>)	30 (50%)	30 (50%)
Karyawan merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan Pekerjaan (<i>Strength</i>)	28 (46,7%)	32 (53,3%)

Sumber : PT PT xyz (Desember 2025)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukan pra-survei terhadap 60 responden karyawan PKWT PT XYZ Jakarta Utara tahun 2025, terlihat bahwa tingkat *self efficacy* karyawan PKWT di PT XYZ tergolong sedang. Sebagian besar karyawan merasa cukup yakin terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, namun masih ada sebagian yang kurang percaya diri terutama saat menghadapi tekanan atau tantangan baru. Hal ini menunjukkan perlunya program penguatan diri, seperti pelatihan berbasis motivasi dan coaching kerja, agar karyawan memiliki keyakinan diri yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Hal lain yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan adalah **program pengembangan karir**. Pada penelitian ini, variabel pengembangan karir dipilih karena berperan penting dalam membantu karyawan mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab yang lebih besar serta mencapai potensi kerja secara maksimal. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada peningkatan jabatan, tetapi juga mencakup upaya sistematis dalam memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan mental karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal

bagi perusahaan. Melalui program pengembangan karir yang terencana, karyawan memperoleh arahan mengenai jalur karir, kesempatan pelatihan, serta bimbingan dari atasan atau mentor yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini membantu perusahaan menjaga motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Selain itu, pelaksanaan pengembangan karir yang efektif juga memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi kesiapan sumber daya manusia dan mengidentifikasi potensi yang layak dikembangkan guna mendukung keberlanjutan organisasi. Permasalahan mengenai pelaksanaan pengembangan karir di PT XYZ Jakarta Utara dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Pra-Survei Pengembangan Karir Karyawan PKWT PT xyz Jakarta Utara Tahun 2025

Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
Apakah sistem penilaian kerja dan evaluasi kerja sudah berjalan baik.	35	25	60
Adakah penghargaan atas prestasi kerja.	32	28	60
Apakah adanya bimbingan dan dukungan karir dari atasan.	30	30	60
Apakah perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan secara adil dan terbuka.	28	32	60
Apakah penerimaan karyawan dilihat berdasarkan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerjanya.	40	20	60

Sumber : PT PT xyz (Desember 2025)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem penilaian kerja dan evaluasi telah berjalan cukup baik, namun masih terdapat yang menilai sebaliknya. Selain itu, hanya separuh responden yang merasa mendapat bimbingan dan dukungan karir dari atasan, menunjukkan masih perlunya peran manajemen dalam memberikan arahan dan mentoring karir. Meskipun sebagian besar responden mengakui bahwa penerimaan karyawan telah mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman kerja, tingkat keadilan dalam promosi jabatan masih dipandang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir di perusahaan perlu diperkuat, terutama dalam hal transparansi promosi, pemberian penghargaan, serta dukungan karir yang berkelanjutan agar karyawan PKWT merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih terdapat pengaruh *self-efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karena menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan berstatus PKWT pada perusahaan manufaktur masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *self-efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PKWT pada PT xyz Jakarta Utara.

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut dalam mencari adanya hubungan dan pengaruh dalam *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan status PKWT, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN STATUS PKWT PADA PT XYZ JAKARTA UTARA.**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang menggunakan data primer sebagai sumber utama penelitian sebagai sumber utamanya. Pendekatan yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan manajerial terkait pengelolaan sumber daya manusia.

penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk angka melalui instrumen yang terukur dan terstandar. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis serta menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menarik kesimpulan yang bersifat logis, sistematis, dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas dengan cara yang terstruktur dan objektif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. xyz Jl. Raya Kapuk Kamal, Kelurahan Kamal Muara, Kecamatan Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Kota Jakarta.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT XYZ Jakarta Utara yang berjumlah 60

Tabel 4 Jumlah Populasi Karyawan PKWT PT. XYZ Jakarta Utara

No	Status Karyawan	Jumlah
1.	Office Staff	40
2.	Non Staff	20
Jumlah Populasi		60

Sumber: PT. XYZ Jakarta Utara.

Sampel

Menurut sugiyono (2019: 131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel menunjukkan jumlah elemen yang diambil dari populasi untuk dijadikan responden penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 135), apabila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 responden), maka seluruh anggota populasi sebaiknya dijadikan sebagai subjek penelitian. Namun, jika populasi berjumlah besar, penentuan sampel dapat dilakukan dengan mengambil persentase tertentu yang dianggap mewakili populasi. Berdasarkan ketentuan tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi pada PT xyz Jakarta Utara dijadikan responden penelitian, yaitu sebanyak 60 orang. Dengan demikian, teknik pengambilan data yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu teknik penentuan responden dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai unit observasi penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dipercaya dan akurat.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan cara mengelompokkan dan mengolah data berdasarkan variabel self efficacy, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PKWT, kemudian menyajikannya dalam bentuk tabel dan perhitungan statistik. Data yang diolah selanjutnya digunakan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Data memiliki peranan penting dalam penelitian karena menjadi dasar utama dalam pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, kualitas data sangat bergantung pada ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan harus memenuhi uji validitas dan reliabilitas agar hasil penelitian dapat dipercaya dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T Hitung)

Uji T dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- A. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ (1,672) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
- B. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1,672) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun ketentuan mencari nilai T tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 60 - 2 = 58$ dilihat dari distribusi nilai T tabel (Terlampir Tabel T) maka nilai T tabel 1,672.

2. Uji Hipotesis *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja status PKWT karyawan pada PT XYZ Jakarta Utara.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.

Hasil uji T hitung *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Uji T Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24,075	6,297		3,823	,000
	Self Efficacy	,271	,153	,227	1,772	,082
a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan						

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel *self-efficacy* (X1) memiliki nilai T hitung 1,772 > T tabel 1,672 dengan tingkat signifikan 0,082 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa Terdapat dampak yang signifikan secara parsial *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Utara.

3. Uji Hipotesis Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan berstatus PKWT PT XYZ Jakarta Utara.

H_{a2} : Terdapat dampak yang signifikan secara parsial dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.

Hasil uji T hitung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Uji T Parsial (X2) Terhadap (Y)

<i>Coefficients^a</i>						
	Model	<i>Unstandardize d B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	t	Sig.
1	(Constant)	21,553	3,159		6,823	,000
	Pengembangan Karir	,403	,090	,507	4,474	,000

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji T parsial dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai T hitung 4,474 > T tabel 1,672 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H02 ditolak dan Ha diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat dampak yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Utara.

4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F Hitung)

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan distribusi F dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

Degree of freedom (pembilang) = k-1

Degree of freedom (penyebut) = n (Jumlah Sampel) – k (Jumlah Variabel Bebas) – 1 (Konstan)

Degree of freedom (pembilang) = 2-1 = 1

Degree of freedom (penyebut) = 60-2-1 = 57

Jika nilai Ftabel adalah 2,770 (terlampir Tabel F).

Pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ sebagai berikut:

H03 : Tidak terdapat dampak yang signifikan secara simultan *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara

Ha3 : Terdapat dampak yang signifikan secara simultan *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.

Hasil uji T hitung *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 7 Uji F Hitung Simultan

ANOVA^a						
	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1112.291	2	556.146	11.377	.000b
	Residual	2786.292	57	48.882		
	Total	3898.583	59			

Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Karyawan

Predictors: (Constant) Pengembangan Karir, *Self Efficacy*

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji F hitung simultan, diperoleh nilai F hitung $11,377 > F$ tabel 2,770 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya *self-efficacy* dan pengembangan karir terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ Jakarta Utara.

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 24,075 + 0,272 X_1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 24,075 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat *self efficacy* (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 24,075. Koefisien regresi linier nilai (b) sebesar 0,272 (Positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan *self efficacy* sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,272 satuan.
2. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien variabel *self efficacy* (X_1) sebesar 0,227. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,200 – 0,399 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *self efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah.
3. Berdasarkan analisis diperoleh uji koefisien determinasi *self efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,051 yang artinya variabel *self efficacy* (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 5,1 % sedangkan sisanya 94,9 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan analisis diperoleh variabel *self efficacy* (X_1) memiliki nilai T hitung $1,772 > T$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikan $0,082 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa Terdapat dampak yang signifikan secara parsial *self-efficacy* terhadap c karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.
5. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa *self-efficacy* (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) status PKWT pada PT XYZ .
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tingkat pengaruh yang diberikan masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya tetap memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja, meskipun bukan menjadi faktor utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain dan Syifa Ratna Dewanti pada tahun 2025 dan D. Brandion & M. Lestariningsih pada tahun 2023 yang juga menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, di mana semakin tinggi keyakinan diri karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 2,060 + 0,958 X_2$ Artinya, nilai (a) atau konstanta sebesar 2,060. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pengembangan karir (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan tetapi bernilai 2,060. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,958 (positif) yaitu menunjukkan dampak yang searah, artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,958 satuan.
2. Berdasarkan analisis, diperoleh nilai korelasi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,507. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400-0,599 artinya tingkat hubungan antara variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang/Cukup kuat.
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,257 yang artinya variabel pengembangan karir (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 25,7%, sedangkan sisanya sebesar 74,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil analisis diperoleh uji t parsial variabel pengembangan karir (X_2) memiliki nilai T hitung $4,474 > T$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat dampak yang signifikan secara parsial dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ .
5. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) terbukti kebenarannya.
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Syaiful Bahri & Yuni Chairatun Nisa pada tahun 2018 dan Ferdian & Nariah pada tahun 2024, yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja

karyawan.

Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1. Berdasarkan analisis diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 13,790 + 0,204 X_1 + 0,387 X_2$
2. Berdasarkan analisis, diperoleh hasil nilai korelasi variabel *self-efficacy* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,534. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,400 – 0,599 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *self-efficacy* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sedang/Cukup Kuat.
3. Berdasarkan analisis, diperoleh hasil nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,285 yang artinya variabel *self-efficacy* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 28,5%, sedangkan sisanya sebesar 71,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan analisis, diperoleh hasil nilai F hitung $11,377 > F$ tabel 2,770 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *self-efficacy* dan pengembangan karir terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara.
5. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa *self-efficacy* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) terbukti kebenarannya.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Salman Farisi & Yudi Siswadi pada tahun 2022 dan Aditya Purnama Putra & Fathan Arif pada tahun 2025, yang juga menemukan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya pengembangan *self-efficacy* dan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berstatus PKWT, baik secara parsial maupun simultan pada PT XYZ Jakarta Utara. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji t) dan uji regresi simultan (uji f) yang mana sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana, regresi linear berganda dan koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan. Berdasarkan pengujian dan analisis data pada penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara. Hal tersebut dapat dibuktikan karena variabel *self-efficacy* (X_1) memiliki nilai T hitung $1,772 > T$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, 2). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara. Hal tersebut dapat dibuktikan karena pengembangan karir (X_2) memiliki nilai T hitung $4,474 > T$ tabel 1,672 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, 3). Terdapat pengaruh *self-efficacy* dan pengembangan karir yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan status PKWT pada PT XYZ Jakarta Utara. Hal tersebut dapat dibuktikan karena nilai F hitung $11,377 > F$ tabel 2,770 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,5$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Reference

1. Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
2. Asari, & others. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
3. Bahri, S., & Nisa, K. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 95–115. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.13954>
4. Bandura, A. (2018). *Self-efficacy: {The} exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
5. Brandion, D., & Lestariningsih, M. (2023). Analisis Artikel pada {JIMBIS}. *JIMBIS*, 5(2), 123–136. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.5887>
6. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
7. Dewati, S. R., & Husain, B. A. (2025). Analisis Artikel pada {Digital Bisnis}. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(4). <https://doi.org/10.30640/digital.v4i4.5398>
8. Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Analisis Artikel pada {Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis}. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–37. <https://doi.org/10.30596/jimb.v23i1.9602>
9. Ferdian, & Nariah. (2024). Analisis Artikel pada {JORAPI}. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 373–383.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13523>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/593/416>
10. Ferdinand, A. (2021). *Metode penelitian manajemen: {Pedoman} penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 11. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th Editi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
 12. Handoko, T. H. (2023). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE Yogyakarta.
 13. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
 14. Hutagalung, N. A. (2025). *Karya Ilmiah pada {Repository Universitas HKBP Nommensen}*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/11815>
 15. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
 16. Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
 17. Putra, A. P., & Arif, F. (2025). Analisis Artikel pada {JORAPI}. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 791–802. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1415/1105>
 18. Rachman, A., & Haryanto, T. (2023). *Metode penelitian kepustakaan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
 19. Rahmawati, & others. (2022). *Pengembangan karier dan komitmen organisasi*. Penerbit Widina.
 20. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: {Dari} teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
 21. Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Analisis Artikel pada {Jurnal EMBA}. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 483–607. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9494>
 22. Santoso, S. (2021). *Menguasai {SPSS} versi baru untuk olah data statistik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
 23. Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: {A} skill-building approach* (8th ed.). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
 24. Setyawati, I. D., & Wardani, W. G. (2025). Analisis Artikel pada {JIIC}. *JIIC: Jurnal Intelekt Insan Cendikia*, 2(8). <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
 25. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian bisnis: {Pendekatan} kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan {R\&D}*. Bandung: Alfabeta.
 26. Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (4th ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
 27. Utari, N. M. A. W., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Analisis Artikel pada {Jurnal Manajemen}. *Jurnal Manajemen*, 12(11).<https://pdfs.semanticscholar.org/fa89/7a5c30c31e61821617f7fe7a68a89ae48e08.pdf>