

Pengaruh *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung

Regen Dergantara^{1*}, Dora Rinova²

¹⁻²Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

*Penulis Korespondensi: regen.22121018@student.ubl.ac.id

Abstract. As one of the growing *café* businesses in Bandar Lampung, *Café Nuju* faces the challenge of maintaining service quality and improving employee job satisfaction amid increasingly fierce competition in the food and beverage industry. Job satisfaction is a key factor influencing motivation, productivity, and the quality of service provided to customers. Therefore, attention must be paid to psychological factors that can enhance job satisfaction, including self-esteem and self-efficacy. This study aims to analyze the influence of self-esteem and self-efficacy on the job satisfaction of *Café Nuju* employees in Bandar Lampung. The study employed a quantitative approach using a survey method. The study population consisted of all 35 employees at *Café Nuju* in Bandar Lampung. A saturation sampling technique was used, meaning the entire population was included in the sample. Data were collected via a questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that self-esteem has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Similarly, self-efficacy was found to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Taken together, self-esteem and self-efficacy also have a positive and significant effect on the job satisfaction of *Café Nuju* employees in Bandar Lampung. These findings indicate that the higher an employee's level of self-esteem and confidence in their abilities, the higher their level of job satisfaction. Therefore, companies need to create a work environment that supports the development of self-confidence, employee appreciation, and competency enhancement to foster sustainable job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction; *Café Nuju*; Self-efficacy; Self-esteem; Work Environment.

Abstrak. Sebagai salah satu usaha kafe yang berkembang di Kota Bandar Lampung, *Café Nuju* menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di tengah persaingan bisnis kuliner yang semakin kompetitif. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor psikologis yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, diantaranya *self-esteem* dan *self-efficacy*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, *self-esteem* dan *self-efficacy* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penghargaan diri dan keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kepercayaan diri, penghargaan terhadap karyawan, serta peningkatan kompetensi guna mendorong kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Self-efficacy; Self-esteem; *Café Nuju*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola karyawan secara efektif agar dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi

juga oleh kualitas individu yang bekerja di dalamnya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam mempertahankan keberlangsungan organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang optimal (Robbins & Judge, 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi, *turnover*, serta menurunnya produktivitas kerja, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi hal penting bagi organisasi. Faktor psikologis individu menjadi salah satu determinan utama kepuasan kerja (Judge et al., 2020).

Salah satu faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *self-esteem*. *Self-esteem* merupakan evaluasi individu terhadap nilai dirinya sendiri, yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa berharga, mampu, dan dihargai dalam lingkungannya (Gómez-Jorge, 2023). Karyawan dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi umumnya memiliki keyakinan diri yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka juga cenderung mampu membangun hubungan kerja yang positif serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, *self-esteem* menjadi aspek penting dalam membentuk perilaku kerja dan kepuasan individu dalam organisasi (Filosa et al., 2024).

Selain *self-esteem*, faktor lain yang tidak kalah penting adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi situasi tertentu secara efektif (Han & Yoon, 2024). Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, menyelesaikan pekerjaan, serta menghadapi tekanan kerja. Tingginya *self-efficacy* juga mendorong individu untuk lebih gigih dalam mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi, *self-efficacy* dipandang sebagai salah satu prediktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Wongsuwan & Na-Nan, 2022).

Pada sektor jasa, khususnya industri makanan dan minuman (*food and beverage*), kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Industri ini menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, responsif, serta mampu menjaga interaksi positif dengan konsumen (McLaren, 2024). Tingginya tekanan kerja dalam sektor ini dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan dukungan internal yang baik. Selain itu, menurut data dari Badan Pusat Statistik (2024),

jumlah usaha penyediaan makanan dan minuman di Indonesia mencapai 4,85 juta usaha dengan kemampuan menyerap sekitar 9,80 juta tenaga kerja pada tahun 2023. Besarnya jumlah tenaga kerja yang terlibat menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, termasuk upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung keberlangsungan usaha dan kualitas pelayanan pada industri kuliner. Faktor seperti *self-esteem* dan *self-efficacy* menjadi sangat relevan untuk diteliti dalam konteks pekerjaan jasa. Kondisi psikologis yang baik akan membantu karyawan memberikan pelayanan optimal kepada pelanggan (Sanlia & Turangan, 2023).

Perkembangan industri kafe di Bandar Lampung dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Bertambahnya jumlah usaha kafe menciptakan persaingan yang ketat sehingga setiap pelaku usaha dituntut mampu memberikan pelayanan terbaik untuk mempertahankan pelanggan. Kualitas pelayanan sangat bergantung pada kondisi dan kepuasan kerja karyawan sebagai garda terdepan perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka pelayanan yang diberikan kepada pelanggan akan lebih maksimal, perusahaan perlu memahami faktor internal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya (BPS Kota Bandar Lampung, 2024).

Sebagai salah satu usaha kafe yang berkembang di Bandar Lampung, *Café Nuju* menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan dan kinerja karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Aktivitas operasional yang dinamis menuntut setiap karyawan untuk memiliki kesiapan mental, rasa percaya diri, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif.

Self-esteem dan *self-efficacy* diduga memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan karena kedua aspek psikologis tersebut berkaitan langsung dengan cara individu menilai dirinya sendiri serta keyakinannya terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *self-esteem* tinggi cenderung merasa dirinya bernilai, dihargai, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi, sehingga mampu menciptakan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja. Sementara itu, *self-efficacy* yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas, serta beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang dinamis. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat stres, serta mendorong terciptanya performa kerja yang lebih optimal (Mubyl et al., 2023).

Penelitian Sutansi & Widayati (2022) menyatakan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi

cenderung lebih mampu menghargai dirinya sendiri, merasa lebih percaya diri dalam lingkungan kerja, serta memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Selain itu, *self-efficacy* yang tinggi juga mendorong karyawan untuk yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis internal individu menjadi salah satu determinan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi (Sutansi & Widayati, 2022).

Hasil pra survei yang dilakukan pada *Café Nuju* diperoleh data jumlah seluruh karyawan sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 10 karyawan diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana dari 10 orang terdapat 6 karyawan (60%) yang tidak puas dengan kerjanya dan hanya 4 orang (40%) yang menyatakan puas dengan pekerjaannya. Sebagian karyawan mengungkapkan adanya penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan kurangnya antusiasme dalam menjalankan tugas serta menurunnya semangat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, beberapa karyawan menyatakan masih merasa kurang percaya diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, terutama ketika harus menyelesaikan tugas di bawah tekanan atau menghadapi keluhan pelanggan secara langsung. Tidak sedikit pula karyawan yang merasa ragu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, yang menunjukkan adanya indikasi rendahnya *self-esteem* dan *self-efficacy*.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* merupakan faktor psikologis yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, kajian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada industri kafe, khususnya di *Café Nuju* Bandar Lampung masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen *Café Nuju* dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan *self-esteem*, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja karyawan guna mendukung peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Hubungan *Self-Esteem* terhadap Kepuasan Kerja

Self-esteem merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri yang mencakup perasaan dihargai, kompeten, layak dicintai, serta penilaian terhadap nilai dan peran sosial yang dimiliki (Ancheta et al., 2025). Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, mampu mengambil keputusan secara efektif, serta menjalin hubungan interpersonal yang sehat. Sebaliknya, *self-esteem* yang rendah sering dikaitkan dengan keraguan diri, rasa tidak aman, dan kerentanan terhadap stres. *Self-esteem* dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, interaksi sosial, dukungan lingkungan, dan pencapaian individu, sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis dan perilaku kerja seseorang (Filosa et al., 2024). Dalam perspektif perilaku organisasi, *self-esteem* dipandang sebagai sumber daya psikologis individu yang dapat memengaruhi sikap kerja, keterikatan karyawan, serta kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap dirinya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan mampu beradaptasi secara lebih efektif terhadap tuntutan pekerjaan (Han & Yoon, 2024).

Penelitian Gómez-Jorge (2023) menunjukkan bahwa tingkat *self-esteem* yang tinggi berhubungan positif dengan produktivitas kerja. Selain itu, Han & Yoon (2024) menemukan bahwa *self-esteem* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup individu. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *self-esteem* merupakan faktor psikologis yang berkontribusi terhadap sikap dan kepuasan individu dalam lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, diduga *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung.

Hubungan *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Konsep ini berfokus pada keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas, tantangan, maupun situasi yang membutuhkan kemampuan penyelesaian masalah (Wang & Liu, 2021). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih dalam menghadapi hambatan, serta mampu mengatasi tekanan kerja secara efektif. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah lebih mudah merasa cemas, kurang termotivasi, dan cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan (Ghaleh et al., 2024).

Penelitian Zhang et al (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan *self-efficacy* rendah. Hasil penelitian Chen & Li (2021) juga menemukan bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dan kemampuan pemecahan masalah dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, *self-efficacy* menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, diduga *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung.

Hubungan Self-Esteem dan Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor psikologis, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai karakteristik individu. *Self-esteem* dan *self-efficacy* merupakan dua aspek psikologis yang saling melengkapi dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. *Self-esteem* berkaitan dengan penilaian individu terhadap nilai dirinya, sedangkan *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan. Kombinasi kedua faktor tersebut dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan kerja, dan kepuasan kerja karyawan (Ghaleh et al., 2024).

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-esteem*, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja. Ghaleh et al (2024) menemukan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Wongsuwan & Na-Nan (2022) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* berperan dalam meningkatkan penyesuaian kerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Han & Yoon (2024) menemukan bahwa *self-esteem* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup individu. Berdasarkan temuan tersebut, semakin tinggi *self-esteem* dan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, diduga *self-esteem* dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas *self-esteem* (X1) dan *self-efficacy* (X2), sedangkan kepuasan kerja (Y) berperan sebagai variabel dependen.

Variabel *self-esteem* diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari *Rosenberg Self-Esteem Scale* (RSES), meliputi penilaian positif terhadap diri sendiri, rasa percaya diri, serta persepsi mengenai nilai dan kemampuan diri (Rosenberg, 1965). Variabel *self-efficacy* diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari *General Self-Efficacy Scale* (GSES), yang mencakup keyakinan dalam menyelesaikan masalah, mencapai tujuan, menghadapi hambatan, dan mengatasi berbagai situasi yang menantang (Bandura, 1997). Sementara itu, variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator yang meliputi kesesuaian gaji, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, apresiasi terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta kebijakan organisasi (Bhatia & Williams, 2023). Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 5 poin.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Café Nuju* yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (*census sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner, observasi serta wawancara kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan literatur yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2020).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimum 0,70 sebagai kriteria reliabel (Sugiyono, 2020). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan *Café Nuju Bandar Lampung*. Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	45.993	5.247		8.766
	Self Esteem	.808	.182	.360	5.692
	Self efficacy	.713	.146	.015	3.069

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 22, (2026).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, diperoleh persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara variabel *self-esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t \dots\dots\dots (i)$$

$$Y = 45,993 + 0,808X_1 + 0,713X_2 + e_t$$

Persamaan tersebut menunjukkan arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, interpretasi dari koefisien regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 45,993 menunjukkan bahwa apabila variabel *self-esteem* (X1) dan *self-efficacy* (X2) bernilai nol, maka nilai dasar kepuasan kerja (Y) tetap berada pada angka 45,993. Hal ini menggambarkan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang tetap memberikan kontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung. Koefisien *self-esteem* sebesar 0,808 dengan nilai signifikansi 0,003 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik *self-esteem* yang dilakukan *Café Nuju* di Bandar Lampung, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Koefisien *self-efficacy* sebesar 0,713 dengan nilai signifikansi 0,019 menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin konsisten *self-efficacy Café Nuju* di Bandar Lampung, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel (n-2; α0,05)}	Signifikansi	Kesimpulan
Self-esteem (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	5,692	1,697	0,003	H1 diterima
Self-efficacy (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	3,069	1,697	0,019	H2 diterima

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 22, (2026).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keputusan masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut: Variabel *self-esteem* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,692 dengan nilai signifikansi 0,003 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju Bandar Lampung. Artinya, semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian H1 diterima. Variabel *self-efficacy* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,069 dengan nilai signifikansi 0,019 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju Bandar Lampung. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian H2 diterima.

Setelah dilakukan pengujian secara parsial, langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh *self-esteem* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju Bandar Lampung melalui uji F. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Anova (Uji F).

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.053	2	71.526	12.527	.002 ^b
	Residual	905.633	32	28.301		
	Total	1048.686	34			
a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja						
b. Predictors: (Constant), Self_efficacy, Self-esteem						

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 22, (2026).

Berdasarkan tabel 3, hasil uji Anova atau F_{test} didapat F_{hitung} sebesar 12,527 dengan F_{tabel} sebesar 3,3158 dengan tingkat signifikan 0,002 ($<0,05$), maka *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yaitu *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung dapat diterima.

Adapun uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *self-esteem* dan *self-efficacy* dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan Café Nuju Bandar Lampung. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.221	1.31987

a. Predictors: (Constant), Self_efficacy, Self-esteem

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 22, (2026).

Berdasarkan Tabel 4 mengenai uji koefisien determinasi, nilai R sebesar 0,669 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel independen *self-esteem* dan *self-efficacy* dengan variabel dependen kepuasan kerja cukup kuat. Nilai R Square sebesar 0,448 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 44,8% variasi yang terjadi pada variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Namun, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian dalam model, kemampuan prediksi menurun dan hanya 22,1% variasi yang dapat dijelaskan secara lebih akurat. Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 1,31987 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model, di mana semakin kecil nilai ini maka semakin baik ketepatan prediksi, namun pada hasil ini masih menunjukkan bahwa terdapat variabilitas yang cukup besar dalam data yang belum sepenuhnya dijelaskan oleh model.

Pembahasan

Pengaruh Self-esteem Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa t_{hitung} variabel *self-esteem* sebesar 5,692 dengan tingkat signifikan 0,003 ($<0,05$), maka *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-esteem* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap dirinya sendiri cenderung lebih percaya diri, mampu menerima tanggung jawab pekerjaan dengan baik, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan teori *self-esteem* yang dikemukakan Rosenberg (1965), yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat penghargaan diri yang tinggi cenderung memiliki persepsi positif terhadap dirinya sendiri, merasa lebih bernilai, dan mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Dalam konteks Café Nuju, karyawan yang memiliki *self-esteem* tinggi akan lebih percaya diri ketika berinteraksi dengan pelanggan, mampu menerima umpan balik secara konstruktif, serta memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong munculnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad & Noor (2022) yang menyatakan bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana individu dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan

lingkungan kerja, memiliki hubungan kerja yang lebih baik, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Ahmad & Noor, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dianalisis bahwa *self-esteem* merupakan salah satu faktor psikologis penting yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan *self-esteem* dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat berdampak langsung terhadap kenyamanan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan di *Café Nuju* Bandar Lampung.

Pengaruh Self-efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa t_{hitung} variabel *self-efficacy* sebesar 3,069 dengan tingkat signifikan 0,019 ($<0,05$), maka *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H2 yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, bekerja lebih efektif, serta memiliki rasa percaya diri yang lebih baik dalam mencapai target kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori kognitif sosial Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memandang tantangan kerja sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Pada lingkungan kerja *Café Nuju* yang dinamis dan menuntut interaksi langsung dengan pelanggan, keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi faktor penting yang membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan tugas dengan baik, serta mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bhatia & Williams (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi kesulitan pekerjaan, memiliki kinerja yang lebih baik, serta menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dalam lingkungan kerja (Bhatia & Williams, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dianalisis bahwa *self-efficacy* merupakan faktor internal penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan *self-efficacy* melalui pelatihan, pengalaman kerja, serta dukungan lingkungan

kerja perlu diperhatikan oleh manajemen *Café Nuju* Bandar Lampung agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Self-esteem dan Self-efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 12,527 dengan F_{tabel} sebesar 3,3158 dengan tingkat signifikan 0,002 ($<0,05$), maka *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H3 yang menyatakan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Café Nuju* di Bandar Lampung dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana kombinasi antara penilaian positif terhadap diri sendiri serta keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, meningkatkan rasa percaya diri, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga kepuasan kerja menjadi lebih tinggi (Ghaleh et al., 2024)

Secara teoritis, temuan ini menunjukkan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* merupakan dua aspek psikologis yang saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja. *Self-esteem* berperan dalam membentuk penilaian positif individu terhadap dirinya sendiri, sedangkan *self-efficacy* berperan dalam membangun keyakinan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kombinasi kedua faktor tersebut memungkinkan karyawan memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat motivasi yang lebih tinggi, serta kemampuan beradaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi, tetapi juga oleh kekuatan psikologis yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya (Bhatia & Williams, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ghaleh et al (2024) dan Wongsuwan & Na-Nan (2022) yang menyatakan bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk sikap kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dianalisis bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* merupakan faktor psikologis yang saling berkaitan dan secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen *Café Nuju* Bandar Lampung perlu memperhatikan kedua aspek tersebut melalui dukungan lingkungan kerja yang positif, pemberian apresiasi, serta kesempatan pengembangan diri agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, *self-esteem* dan *self-efficacy* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Café Nuju di Bandar Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap dirinya serta keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Café Nuju Bandar Lampung perlu memperkuat upaya peningkatan *self-esteem* dan *self-efficacy* karyawan melalui pemberian apresiasi, dukungan kerja yang positif, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, penyediaan umpan balik (*feedback*) yang konstruktif dari atasan, pemberian kesempatan yang lebih luas untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan operasional, serta penyelenggaraan pelatihan pelayanan pelanggan dan pengembangan keterampilan kerja secara berkala. Manajemen juga perlu membangun komunikasi yang terbuka dan suportif agar karyawan merasa dihargai serta memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Di samping itu, perbaikan dalam pengelolaan jam kerja dan pembagian *shift* perlu menjadi perhatian agar tercipta kondisi kerja yang lebih nyaman, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, N., & Noor, S. (2022). Self-esteem, work stress, and job satisfaction: Evidence from Malaysian service sector. *Asian Journal of Business and Management Studies*, 14(2), 88–102.
- Ancheta, R., Santos, M., & Rivera, J. (2025). The role of self-esteem and self-efficacy in workplace behavior and job satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 25(1), 45–60.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2024). *Kota Bandar Lampung dalam angka 2024*. BPS Kota Bandar Lampung.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik penyediaan makanan dan minuman 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bhatia, R., & Williams, J. (2023). Measuring job satisfaction through multidimensional indicators: An empirical study of employee attitudes in organizations. *Journal of Human Resource Management*, 11(2), 120–136.

- Chen, Y., & Li, H. (2021). The impact of self-efficacy on work performance: A study in the service industry. *Journal of Service Management Research*, 9(3), 145–159.
- Filosa, L., Alessandri, G., & Robins, R. W. (2024). Longitudinal relations between global self-esteem and organizational self-esteem and their prospective effects on job satisfaction and work engagement. *European Journal of Personality*, 38(4), 615–632. <https://doi.org/10.1177/08902070231206443>
- Ghaleh, S., Ahmadi, R., & Hosseini, M. (2024). The role of self-efficacy in improving individual performance and psychological well-being: A social cognitive perspective. *Journal of Applied Psychology and Human Development*, 12(1), 45–61.
- Gómez-Jorge, F. (2023). The relation between self-esteem and productivity. *Journal of Organizational Psychology*, 23(4), 75–89.
- Han, S., & Yoon, J. (2024). The mediating effect of self-esteem on the relationship between job satisfaction, leisure satisfaction, and quality of life among Korean police officers. *Healthcare*, 12(23), 2389. <https://doi.org/10.3390/healthcare12232389>
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 1–28. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-042021-100036>
- McLaren, T. (2024). Remind me that I matter: How self-worth bias can enhance employee performance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 60(1), 44–61.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran self-esteem, self-efficacy, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 45–57. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
- Sanlia, V., & Turangan, J. A. (2023). Organizational culture, work environment, and self-efficacy to Gen Z's job satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2207–2215. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i4.2207-2215>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sutansi, Y. C., & Widayati, N. (2022). Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, 2(2), 317–328. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i2.1537>
- Wang, X., & Liu, Y. (2021). Self-efficacy as a mediator between supportive work environment and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 102–118.
- Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022). Mediating effects of self-efficacy, resilience and job satisfaction on the relationship between person-organisation fit and employee work adjustment. *Sustainability*, 14(18), 11787. <https://doi.org/10.3390/su141811787>
- Zhang, W., Chen, J., & Liu, X. (2022). Self-efficacy and employee performance: Evidence from Chinese enterprises. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 389–407.