

**PENGARUH SELF ESTEEM DAN EMOTIONAL STABILITY TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Binanga Karya)**

Melly Rahmadani¹, Feby Aulia Safrin²

^{1,2} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Sumatera Utara

Correspondence		
Email: ¹⁾ mellyrahmadani00@gmail.com , ²⁾ feby.aulia@usu.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 4 September 2023	Accepted: 13 September 2023	Published: 14 September 2023

ABSTRACT

Employee performance is an important aspect in achieving company targets. Improving employee performance in the company is influenced by several factors including self-esteem and emotional stability. Realization of targets that are not achieved indicates that there are problems related to the performance of employees of PT. Binanga Karya. This study aims to determine how self-esteem influences employee performance, to determine the effect of emotional stability on employee performance and to determine the effect of self-esteem and emotional stability on employee performance at PT. Binanga Karya which be analyzed partially and simultaneously. This study used a quantitative method with an associative approach involving 46 employees as the research sample. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the study show that self-esteem and emotional stability have a significant effect both partially and simultaneously on employee performance.

Keywords: *Self Esteem; Emotional Stability; Employee Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pencapaian target perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *self esteem* dan *emotional stability*. Realisasi target yang tidak tercapai menunjukkan adanya masalah terkait kinerja karyawan PT. Binanga Karya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh *emotional stability* terhadap kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh *self esteem* dan *emotional stability* terhadap kinerja karyawan PT. Binanga Karya yang dianalisis secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang melibatkan 46 karyawan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *emotional stability* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Self Esteem; Emotional Stability; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, industri kelapa sawit telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai salah satu sentra perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, luas perkebunan dan produksi kelapa sawit di Sumatera Utara cenderung meningkat. Pada triwulan I-2022 diperkirakan perekonomian Sumatera Utara tumbuh lebih tinggi sejalan dengan performa ekonomi global dan kondisi bisnis yang terus membaik. Peningkatan luas perkebunan dan produksi kelapa sawit tersebut menuntut perusahaan untuk meningkatkan upayanya dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu pendorong keberhasilan perusahaan dalam pencapaian produksi perusahaan kelapa sawit.



Kebutuhan karyawan merupakan hal utama yang diperhatikan perusahaan dalam menunjang kinerja sumber daya manusia di perusahaannya. Berbicara mengenai kebutuhan sumber daya manusia, ada beberapa hal yang erat kaitannya dengan kebutuhan seorang individu di dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Menurut Maslow (Benjamin *et al.*, 2017) kebutuhan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan diantaranya: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan penghargaan, serta kebutuhan akan kesempatan mengembangkan diri. Penghargaan diri merupakan salah satu kebutuhan karyawan yang sangat penting diperhatikan perusahaan. Penghargaan diri atau *self steem* merupakan salah satu kebutuhan sumber daya manusia yang layak untuk diperhatikan. Manusia yang kurang dalam hal penghargaan diri yang kurang sering kali memendam ide ide dan inovasi yang tersimpan dalam dirinya, bahkan enggan untuk mengutarakannya.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dukungan emosional. Dukungan emosional merupakan salah satu stimulus yang menandakan bahwa perusahaan tidak hanya memanfaatkan energi maupun kontribusi lainnya yang diberikan karyawan, tetapi juga memperhatikan apa saja yang dibutuhkan karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Dukungan tersebut diharapkan akan memacu semangat karyawan dalam menyelesaikan berbagai tanggungjawab di segala kondisi kerja yang terjadi di tempat kerja. Menurut Chang dan Lee (Rokhmad *at al.*, 2022), *emotional stability* merupakan sebuah proses dimana seseorang berusaha untuk memiliki kepribadian dan perasaan yang lebih peka. PT Binanga Karya adalah perusahaan yang memperhatikan segala kebutuhan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kompensasi dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa adanya karyawan PT Binanga Karya yang merasa tidak di terima dalam satu kelompok kerja. Menurut Reasoner dalam (Sapta *et al.*, 2018) bahwa salah satu indikator dari *self esteem* adalah *feeling of belonging* (perasaan diterima), dimana seorang individu merasa bahwa dirinya adalah bagian dari sebuah kelompok dan kelompok tersebut menerima sepenuhnya dirinya. Selain itu terdapat masalah lainnya yakni, adanya permasalahan pada tingkat empati karyawan terhadap rekan kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya masalah *emotional stability* pada karyawan PT Binanga Karya Kecamatan NA IX-X.

LANDASAN TEORI

Self Esteem

Menurut Salangka & Datulong (2015) *self esteem* adalah keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dirinya merasa dihargai. *Self esteem* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan hidup seseorang, karena perkembangan *selfesteem* pada diri seseorang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang di masa yang akan datang. Penilaian positif ataupun negatif akan menghasilkan keberhargaan diri dalam menjalani kehidupan. Seseorang yang mampu menilai dirinya akan memahami apa yang dapat dilakukan dan apa yang telah dilakukan dalam hidupnya. Karyawan dengan *self esteem* rendah lebih mudah terombang-ambing oleh pendapat rekan kerja daripada karyawandengan *self esteem* tinggi. Karyawan dengan *self esteem* yang rendah menetapkan tujuan yang lebih rendah untuk diri mereka sendiri, sebaliknya karyawan dengan *self esteem* yang tinggi menempatkan nilai lebih pada pencapaian tujuan mereka. Karyawan dengan *self esteem* rendah lebih rentan daripada karyawan dengan *self esteem* tinggi untuk menunda- nunda, konflik, kondisi kerja yang buruk, dan sejenisnya. *Self esteem* yang tinggi berhubungan positif dengan prestasi dan kemauan untuk mengeluarkan usaha untuk mencapai tujuan

(Kamaluddin, 2022:55)

Emosional Stability

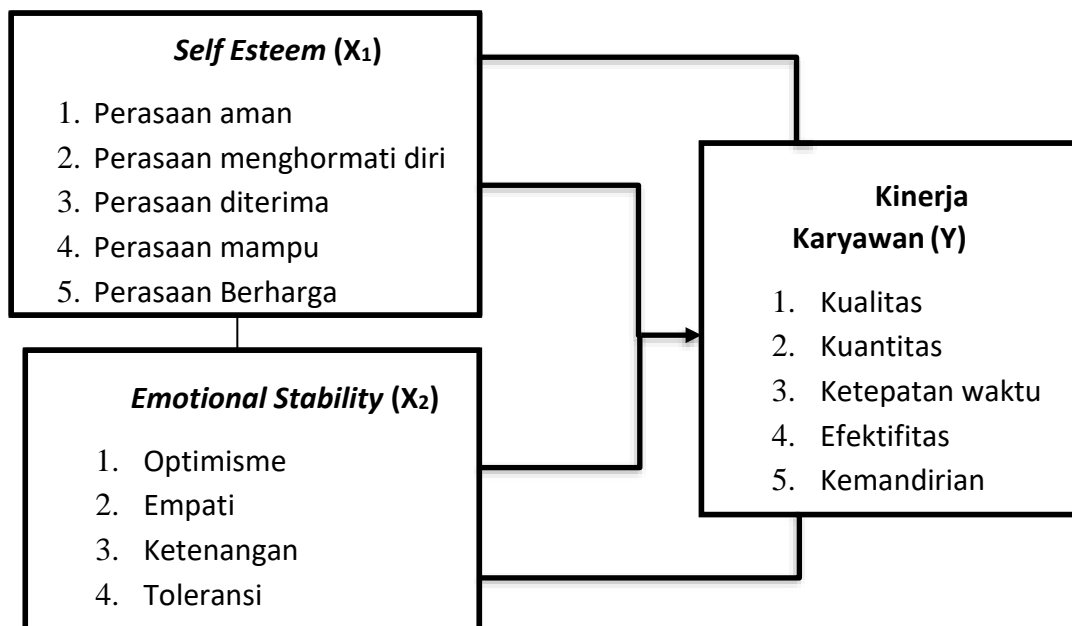
Menurut Timotius Duha (2020:50) *Emotional stability* adalah dimensi kepribadian yang mencirikan seorang yang tenang, percaya diri, dan aman. Kemampuan mengendalikan emosi secara efektif dan efisien dalam menghadapi masalah, menjadikan individu cenderung terhindar dari perasaan stress dalam bekerja. Kondisi emosional yang stabil menjadikan seorang karyawan berpikir jernih, sehingga dapat menghindarkan seseorang dari sikap terburu-buru dalam memutuskan suatu hal. Sebelum bereaksi secara emosional, seorang individu mampu memiliki situasi yang kritis terlebih dahulu. Individu yang memiliki *emosional stability* yang baik merasa aman dan tenang serta memiliki kondisi psikologis yang baik. Individu yang stabil secara emosional adalah orang yang santai, tenang, lambat menunjukkan kemarahan, menangani krisis dengan baik, ulet dan aman dengan hubungan interpersonal mereka dengan orang lain. Individu dengan stabilitas emosi yang kurang akan tunduk pada perubahan suasana hati yang ekstrim. Tim yang terdiri dari individu yang tidak stabil secara emosional biasanya menghasilkan ide kreatif yang relatif sedikit daripada tim yang terdiri dari individu yang stabil secara emosional.

Kinerja

Menurut Akhmad Fauzi & Rudi Hidayat Nugroho A. (2020:2) kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya. Menurut Simamora dalam (Furqan & Siregar, 2022) kinerja SDM merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Ketika kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Artinya kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan sangat erat kaitannya. Menurut Mangkunegara dalam (Barus & Siregar, 2023) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antar variabel yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah pengaruh *self esteem* dan *emotional stability* terhadap kinerja karyawan pada PT Binanga Karya. Hubungan antar variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hubungan antar Variabel Penelitian

Sumber: *Peneliti (2022)*

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Binanga Karya. Jumlah populasi seluruh karyawan tetap di PT Binanga Karya sebanyak 46 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dalam pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2017:121) *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan 100% mewakili populasi sehingga menjadikan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang yang merupakan karyawan dari PT Binanga Karya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan dokumentasi secara langsung terhadap karyawan. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan dan data-data dari internet maupun data dari perusahaan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert dengan interval 1-5. Teknik analisis data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden, karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak (95,65%) lebih banyak dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan (4,35%). Hal ini dikarenakan PT Binanga Karya adalah perusahaan yang bergerak pada pengelolaan lahan pertanian kelapa sawit yang umumnya sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki ketahanan fisik yang tinggi dan hal tersebut biasanya dimiliki oleh tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki. Sementara tenaga kerja berjenis kelamin perempuan hanya mengisi posisi pekerjaan di bagian administrasi perusahaan saja.

Mayoritas karyawan tetap pada PT Binanga Karya berada pada rentang usia 36-45 tahun (47,83%) dan di rentang usia 46-55 tahun (39,13 %). Hal ini dikarenakan karyawan

yang bekerja di perusahaan adalah mayoritas karyawan yang setia dan sudah lama bekerja dengan perusahaan. Selain itu perusahaan membuka lowongan pekerjaan hanya dalam kebutuhan darurat saja, sehingga sangat sedikit karyawan yang berada dalam rentang usia di bawah 30 tahun.

Responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 58,70%. Kemudian 11 orang dengan pendidikan terakhir SLTP atau 23,91% dan sisanya sebanyak 8 orang atau 17,39% memiliki Pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan yang relative rendah. Hal ini dikarenakan sebagian besar posisi pekerjaan di perusahaan adalah pekerjaan yang membutuhkan tenaga sehingga perusahaan tidak menetapkan standar pendidikan yang tinggi.

Mayoritas karyawan PT Binanga Karya memiliki masa kerja di atas 6 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 71,74% dan 9 orang atau 19,56%. Kemudian sisanya hanya 4 orang bekerja selama 2-3 tahun. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerja yang ada adalah pekerja yang setia dan sudah lama bekerja di PT. Binanga Karya, oleh karena itu kebanyakan pekerja adalah yang memiliki masa kerja di atas 6 tahun.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) validitas adalah uji sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuesioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden. Nilai r_{tabel} dengan $df = n-2$ yaitu $46-2 = 44$, sehingga r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2907. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) maka item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Valitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Self Esteem (X1)	1	0,706	0,2907	Valid
	2	0,693		
	3	0,692		
	4	0,362		

	5	0,557		
	6	0,536		
	7	0,666		
	8	0,709		
	9	0,801		
Emotional stability (X2)	1	0,642	0,2907	Valid
	2	0,721		
	3	0,866		
	4	0,844		
	5	0,519		
	6	0,874		
	7	0,754		
	8	0,830		
	9	0,452		
Kinerja (Y)	1	0,717	0,2907	Valid
	2	0,519		
	3	0,711		
	4	0,675		
	5	0,451		
	6	0,438		
	7	0,649		
	8	0,754		
	9	0,437		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan kuisisioner untuk indikator variabel *self esteem* telah diuji validitasnya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2907). Pada indikator variabel *emotional stability* 9 pernyataan kuisisioner telah diuji validitasnya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2907). Variabel kinerja dengan 9 pernyataan kuisisioner telah diuji validitasnya, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2907).

Uji Reliabilitas

Menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama. Suatu instrumen disebut reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Esteem (X1)	0,805	Reliabel
Emotional Stability (X2)	0,865	Reliabel
Kinerja (Y)	0,733	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach Alpha dari masing – masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Data berdistribusi dengan normal apabila nilai signifikasinya $> 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai signifikasinya lebih kecil daripada $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20335854
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.076
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 3. Nilai yang diperoleh dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) masing masing variabel independent. Jika *Tolerance* lebih besar $> 0,10$ maka dapat disimpulkan ada gejala multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas dengan nilai *tolerance* 0,10. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.128	2.385		4.247	.000		

<i>Self Esteem</i>	.420	.080	.471	5.257	.000	.522	1.915
<i>Emotional Stability</i>	.322	.056	.513	5.720	.000	.522	1.915

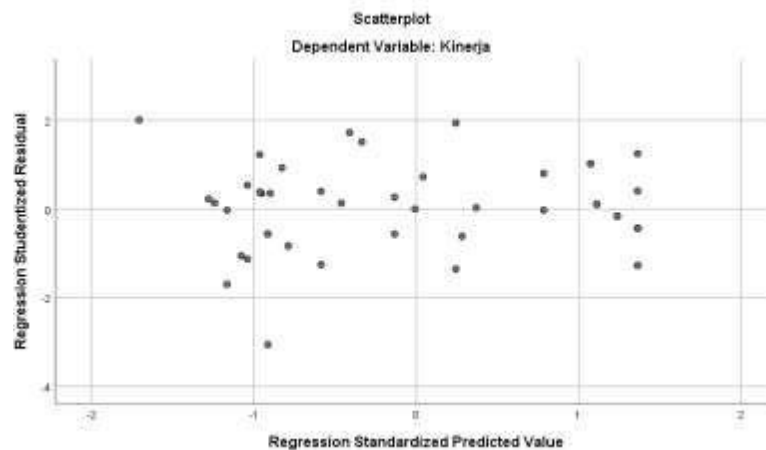
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai tolerance dan VIF dari variabel *self esteem* dan *emotional stability* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas yaitu variabel *self esteem* (X_1) dan variabel *emotional stability* (X_2) terhadap satu variabel terikat yaitu variabel kinerja (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	10.128	2.385		4.247	.000
<i>Self Esteem</i>	.420	.080	.471	5.257	.000
<i>Emotional Stability</i>	.322	.056	.513	5.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.40 dapat diketahui model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut

$$Y=10,128+0,420X_1+0,322X_2$$

Maka pada persamaan dalam regresi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,128 dengan tanda positif menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari *self esteem* (X_1) dan *Emotional Stability* (X_2) maka nilai kinerja karyawan 10,128.
2. Nilai koefisien *self esteem* (X_1) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self esteem* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap adanya peningkatan nilai *self esteem* (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Binanga Karya sebesar 0,420.
3. Nilai koefisien *emotional stability* (X_2) sebesar 0,322 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *emotional stability* (X_2) terhadap kinerja (Y). Artinya setiap ada peningkatan *emotional stability* (X_2) maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan PT Binanga Karya sebesar 0,322.

Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau pengaruh antar tiap variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas $df = n-k = 46-2 = 44$, maka dapat diperoleh nilai tabel sebesar 2,017.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.128	2.385		4.247	.000
<i>Self Esteem</i>	.420	.080	.471	5.257	.000
<i>Emotional Stability</i>	.322	.056	.513	5.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan analisis signifikansi parsial (uji T) pada tabel 4.41, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji parsial antara variabel *self esteem* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 5,257 ($5,257 > 2,017$), dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *self esteem* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Uji parsial antara variabel *emotional stability* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 5,720 ($5,720 > 2,017$), dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan

antara *emotional stability* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel *self esteem* (X_1) dan variabel *emotional stability* (X_2) secara bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	295.815	2	147.908	97.601	.000 ^b
Residual	65.163	43	1.515		
Total	360.978	45			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), <i>Emotional Stability</i> , <i>Self Esteem</i>					

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pada penelitian ini nilai f_{hitung} lebih besar daripada nilai f_{tabel} yaitu sebesar 97,601 ($97,601 > 3,210$), sedangkan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *self esteem* (X_1) dan *emotional stability* (X_2) secara Bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Binanga Karya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905	.819	.811	1.231
a. Predictors: (Constant), <i>Emotional Stability</i> , <i>Self Esteem</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,905. Artinya hubungan *self esteem* (X_1) dan *emotional stability* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Binanga Karya (Y) sangat erat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,811 yang menunjukkan besar pengaruh yang diberikan *self esteem* (X_1) dan *emotional stability* (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Binanga Karya (Y) adalah sebesar 81,1% sedangkan 18,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan

Self esteem merupakan kebutuhan individu dalam mendukung aktivitas dalam lingkungannya. Individu dalam dunia kerja bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Inovasi maupun gagasan yang diciptakan oleh seorang karyawan tentu tidak hanya sebatas dalam benaknya saja, melainkan perlu implementasi dalam proses kerja yang nyata.

Berdasarkan berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan terhadap setiap indikator, aspek *self esteem* yang telah diterapkan dengan baik adalah perasaan menghormati diri (4,80). Sedangkan aspek *self esteem* yang paling rendah adalah perasaan aman (3,93). Hal ini menunjukkan kurangnya penerapan *self esteem* yang baik dikarenakan kurangnya kepercayaan karyawan terhadap rekan kerjanya. Karyawan cenderung masih berhati-hati dalam mengutarakan keluhan atau kritik di lingkungan kerja, karena hal tersebut memungkinkan terjadinya konflik di tempat kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Reasoner (2010) bagi seorang individu rasa aman erat hubungannya dengan perasaan yakin terhadap lingkungan sekitarnya. Rasa aman yang dimiliki seorang individu menjadikan mereka merasa bahwa lingkungannya dapat dipercaya sehingga mereka mudah dalam mengutarakan pendapatnya.

Pada tabel hasil pengujian variabel *self esteem* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 5,257 ($5,257 > 2,017$), dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a1 diterima dan H_01 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hivatia Dinda Putri (2020) dengan judul “Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Socfiin Indonesia” yang menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Kamaluddin (2022), *self esteem* yang tinggi berpengaruh positif dengan prestasi dan kemauan untuk mengeluarkan usaha atau mencapai tujuan dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self esteem* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Emotional Stability terhadap Kinerja Karyawan

Emotional stability adalah dimensi kepribadian yang mencirikan seorang yang tenang, percaya diri, dan aman. Kemampuan mengendalikan emosi secara efektif dan efisien dalam menghadapi masalah, menjadikan individu cenderung terhindar dari perasaan stress dalam bekerja (Duha, 2020:50). *Emotional stability* dalam penelitian ini terdiri dari optimisme, empati, ketenangan, toleransi, dan kemandirian.

Berdasarkan hasil analisis pada setiap indikator, aspek *emotional stability* yang sudah diterapkan dengan baik adalah optimism (4,65), sedangkan aspek yang paling rendah adalah ketenangan (4,04). Hasil penelitian menunjukkan *emotional stability* pada karyawan sudah cukup baik, meskipun masih ada kekurangan pada aspek ketenangan pada karyawan. Beberapa karyawan masih belum mampu bersikap tenang atau cenderung panik dalam kondisi yang tidak sesuai dengan target pekerjaannya. Kecemasan tersebut menandakan karyawan berada pada kondisi mental yang tidak seimbang. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh John, M Ivancevich (2007) individu dengan *emotional stability* yang rendah lebih mungkin mengalami stress yang berhubungan dengan masalah pekerjaan. Keadaan stress dalam bekerja menyebabkan individu sulit untuk berpikir jernih dalam cenderung terburu-buru dalam memutuskan suatu hal.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara *emotional stability* terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel}

yaitu sebesar 5,720 ($5,720 > 2,017$), dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a 2 diterima dan H_0 2 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agnes Damayanti, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Pemimpin, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa stabilitas emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Alexander Than (2021) bahwa seseorang yang memiliki tingkat *emotional stability* yang tinggi akan sukses dalam karir akademik maupun karir pekerjaan.

Pengaruh Self Esteem dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa *self esteem* (X_1) dan *emotional stability* (X_2) secara Bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f_{hitung} lebih besar daripada nilai f_{tabel} yaitu sebesar 97,601 ($97,601 > 3,210$), sedangkan nilai signifikannya sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary Sinar Deany, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Udayana” yang menunjukkan bahwa *emotional stability* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya. Ketika kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Artinya kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan sangat erat kaitannya. (Menurut Akhmad Fauzi & Rudi Hidayat Nugroho A, 2020). Kinerja erat kaitannya dengan sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh *self esteem* dan *emotional stability* terhadap kinerja karyawan pada PT Binanga Karya maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *self esteem* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan aspek *self esteem* yang telah diterapkan dengan baik adalah perasaan menghormati diri (4,80). Sedangkan aspek *self esteem* yang paling rendah adalah perasaan aman (3,93). Semakin baik tingkat *self esteem* karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Binanga Karya. Hal ini ditunjukkan berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,257 > t_{tabel} 2,017$, dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Variabel *emotional stability* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan aspek *emotional stability* yang tertinggi adalah optimisme (4,65), sedangkan aspek yang paling rendah adalah ketenangan (4,04). Semakin baik tingkat *emotional stability* karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Binanga Karya. Hal ini ditunjukkan berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,720 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

Variabel bebas *self esteem* (X_1) dan *emotional stability* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai $f_{hitung} 97,601 > f_{tabel} 3,210$ dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 > 0,05$. Kemudian berdasarkan uji koefisien determinasi juga

menunjukkan bahwa variabel *self esteem* dan *emotional stability* terhadap kinerja karyawan PT Binanga Karya cukup erat dan dengan demikian *self esteem* dan *emotional stability* dapat menjelaskan kinerja karyawan PT Binanga Karya.

DAFTAR PUSTAKA

a. From book citation

- Bukit, Benjamin., dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Djaali. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: Bumi Aksara Duha, Timotius.
2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzy, Akhmad & Rudi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ivancevich, John M., dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nawas, Kamaluddin Abu & Mardhiah. 2022. *Perilaku Organisasi*. Ed. 1. Jawa Tengah: Nasya Expanding Management (Penerbit NEM – Anggota IKAPI)
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thian, Alexander. 2021. *Perilaku Organisasi*. Ed. 1. Yogyakarta: Penerbit ANDI

b. From skripsi/thesis/dissertation:

- Putri, Hivatia Dinda. (2020). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia*. Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Medan.

c. From journal article:

- Ary Sinar Deany, I Made Sukartha, Dewa Gede Wirama. (2016). *Pengaruh Self Esteem, Locus of Control, dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 5(11), 3713-3740.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan*. Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia, 1(02), 65-79.
<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juemi/article/view/93/66>
- Damayanti, Agnes, Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan. (2022). *Pengaruh Pemimpin, Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, 14(1), 191-200
- Datulong, L & Salangka R. (2015). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal Emba, 3(3), 562-572.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). *Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan*. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.
<https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/286/226>