



KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI HARGA DIRI KARYAWAN

(Karya Ilmiah)

**o
l
e
h**

Sarinah, S.Psi

**Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Medan
2002**

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tiada terhingga penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan berkat dan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis berhasil dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Dengan selesainya karya ilmiah, ini maka dengan segala kerendahan hati serta rasa penghargaan yang tulus dan ikhlas, penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada teman-teman, Dede, Sutrisno, Sofyan dan lain-lain yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam karya ilmiah ini, belum sempurna benar, untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati menerima berbagai kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan tulisan ini.

Akhir kata semoga tulisan ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, September 2023

P e n u l i s,

S A R I N A H

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Tujuan Penulisan	9
BAB II TINJAUAN TEORITIS	10
A. Masalah Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
B. Masalah <u>Self-Esteem</u>	27
1. Pengertian <u>Self-Esteem</u>	29
2. Proses Terbentuknya <u>Self-Esteem</u>	31
3. Hubungan <u>Self-Esteem</u> & Konsep Diri..	32
4. Tingkat <u>Self-Esteem</u> & Ciri-Cirinya..	34
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi S.E	37

C. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja.....	42
D. Hubungan <u>Self-Esteem</u> dengan Kepuasan Kerja.....	45
BAB III PEMBAHASAN	47
Hubungan Antara <u>Self-Esteem</u> dengan Kepuasan Kerja.....	47
BAB IV KESIMPULAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran - saaran	49
DAFTAR PUSTAKA	50

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Majelis Permusyawaratan Rakyat sebagai pemegang kuasa tertinggi di negara ini telah mencanangkan Repelita, yang telah dituangkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara demi untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Khusus dalam Pelita ke lima telah ditetapkan oleh MPR RI, bahwa pembangunan industri perlu ditingkatkan dalam rangka mempercepat proses industrialisasi untuk menciptakan struktur ekonomi yang seimbang.

Menghadapi era industrialisasi pada saat sekarang, bangsa Indonesia mempersiapkan diri termasuk aspek mental Psikologi. Usaha untuk hal tersebut maka Psikologi Industri perlu dikembangkan, karena dalam bidang studi inilah salah satu ilmu yang mampu menangani secara profesional sumber daya manusia, yang merupakan faktor terpenting dalam industri selain modal, mesin dan metode. Pemakaian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting sekalipun dalam keadaan yang sederhana, misalnya sebagai penekan tombol untuk menjalankan suatu mesin.

Manusia yang bekerja pada dunia usaha sering disebut dengan istilah karyawan atau pekerja yang selalu mengadakan aktivitas yang diwujudkan dalam bentuk kerja. Seorang karyawan bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu serta seseorang didorong untuk beraktifitas karena orang tersebut berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang (Gregor dalam As'ad, 1987).

Bekerja adalah suatu bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktifitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental seorang karyawan. Gilmer (As'ad, 1987) mengatakan bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa bekerja adalah aktifitas manusia baik itu fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan serta memiliki tujuan yaitu mendapatkan kepuasan.

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi menurunnya performance kerja karyawan. Hal ini dengan alasan karena ketidakpuasan akan mengakibatkan terjadinya tingkahlaku withdrawal yang terlibat dengan adanya absensi dan turn over dan lebih tampak dengan adanya tingkahlaku agresif yang merugikan (Vroom dalam

Wexley & Yuki, 1977). Pendapat ini didukung pula oleh Kussriyanto, (1984), yang menyatakan bahwa seorang pegawai yang bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, menjadi tukang mangkir atau buruk prestasi kerjanya.

Seperti diketahui bahwa seseorang yang masuk menjadi anggota suatu organisasi pada dasarnya didorong oleh keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhannya yang tidak mungkin lagi dapat dipuaskan tanpa menggunakan berbagai jalur organisasi. Artinya seseorang menjadi pekerja membawa sertanya tujuan, harapan, berbagai jenis kebutuhan, persepsi, kepribadian, sistem nilai tertentu, pengetahuan dan ketrampilan. Tujuan, harapan dan berbagai jenis kebutuhan ingin dicapai melalui pengabdian kepada organisasi dimana karyawan bekerja. Kemampuan individu mencapai tujuan untuk mewujudkan harapan dan memuaskan berbagai kebutuhan pribadi itu dilihat dari cara pandang yang bersangkutan sendiri, akan sangat dipengaruhi oleh persepsi kepribadian, sistem nilai yang dianut, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Akan tetapi dalam kehidupan organisasional, tidak hanya cara pandang yang bersangkutan yang penting, pandangan menurut organisasi juga tidak kalah pentingnya, artinya tujuan dan harapan individual harus digabungkan dengan tujuan dan harapan organisasi.

Usaha memahami dan mendalami masalah manusiawi pekerja, pada perusahaan atau organisasi yang mempunyai kehidupan modern dewasa ini, dimulai dari kenyataan bahwa seorang pekerja itu tak lain dan tak bukan adalah individu itu sendiri. Sebagai seorang individu pekerja itu memiliki hal-hal yang khusus mengenai sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan yang khusus sedemikian rupa, sehingga individu tersebut merasa puas dalam bekerja. Seperti yang dikatakan oleh Allen (As'ad, 1984), bahwa pada dasarnya manusia sebagai individu memiliki kegiatan dalam mencapai kualitas, ini tidak hanya terbatas pada kualitas fisik semata-mata melainkan juga kualitas non fisik, sehingga dapat terwujud individu yang sehat secara jasmani maupun rohani dan berperan dalam men-sukseskan pembangunan nasional. Sebagaimana kita ketahui bahwa kualitas kerja adalah merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan kegiatan kerja. Masrun dkk (1986), mengemukakan bahwa peningkatan kualitas non fisik manusia dari sudut pandang psikologi erat kaitannya dengan peningkatan salah satu aspek perilaku manusia yaitu kualitas kepribadiannya. Salah satu unsur kepribadian yang dianggap penting bagi kehidupan manusia dalam kaitannya dengan dunia sekitarnya adalah self-esteem atau harga diri.

Untuk mengenali self-esteem seseorang, Robinson dan Shaver (1974) melihat seberapa jauh tanggapan yang dibuat seseorang terhadap aspek fisik, moral, sekolah, hubungan dengan orang lain dan sebagainya. Menurut Yusuf (dalam Sunarsasi, 1984) menyimpulkan bahwa self-esteem merupakan perkembangan dari rasa ketergolongan, rasa kemampuan dan rasa keberartian diri.

Self-esteem memegang peranan yang penting di dalam aktifitas manusia karena self-esteem itu terdiri dari fungsi mental yang dinyatakan lewat tingkahlaku individu. Self-esteem atau harga diri individu secara singkat dapat digambarkan sebagai persepsi yang bersifat khusus bagi penilaian seseorang tentang dirinya sendiri (Shranger dkk, 1976).

Coopersmith (1967) mengemukakan bahwa self-esteem adalah penilaian seseorang mengenai diri pribadi diekspresikan melalui sikap-sikapnya sendiri.

Salah satu tingkatan kebutuhan menurut Maslow (dalam Gibson dkk, 1988) adalah adanya kebutuhan akan penghargaan. Kebutuhan ini terus berkembang dan akan mendasari setiap perilaku individu, demikian juga perilaku karyawan di dalam organisasi pekerjaannya. Adanya perbedaan individual dalam pola-pola reaksi terhadap tuntutan pekerjaan juga menentukan tingkat kepuasan individu. Perilaku individu di lingkungan kerja akan dipengaruhi oleh self-esteemnya. Hal ini sesuai

dengan pendapat Aronson dan Matee (dalam Sigal dan Gould's, 1977), yang mengatakan bahwa individu yang memiliki harapan yang baik akan terdorong berperilaku positif sesuai dengan self-esteemnya. Adanya self-esteem yang tinggi akan menyebabkan individu lebih aktif dan merasa lebih berhasil daripada yang memiliki self-esteem rendah, (dalam Widodo, 1988).

Branden (1981) menyatakan bahwa self-esteem sebagai salah satu aspek kepribadian, merupakan kunci terpenting dalam perilaku seseorang. Hal ini disebabkan karena self-esteem berpengaruh pada proses berpikir, tingkat emosi, keputusan-keputusan yang diambil bahkan berpengaruh juga pada nilai-nilai dan tujuan hidup seseorang. Jadi dapatlah dikatakan bahwa self-esteem memainkan peranan yang menentukan dalam tingkahlaku individu. Hal ini berarti bahwa individu yang mengerti self-esteemnya (harga atau nilai dirinya) akan lebih mengerti dan menyadari kebutuhan-kebutuhan yang ada pada dirinya.

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap pekerja berbeda baik dari segi potensi maupun kebutuhan-kebutuhannya. Kebutuhan pekerja yang satu tidak sama dengan pekerja yang lain. Menurut Maslow (dalam Gibson, 1989), mengatakan bahwa gaji yang besar merupakan hal yang berarti bagi seseorang, namun tidak bagi yang lain karena menurutnya kebutuhan, baru akan terpuaskan bila diperolehnya kesempatan promosi, rasa aman

serta penghargaan yang baik dari pihak perusahaan, khususnya atasan.

Berkenaan dengan ini Locke (dalam Wexley dan Yukl, 1977), menyatakan bahwa karyawan sebagai manusia mempunyai perbedaan baik dalam sikap kepribadian maupun tujuan hidupnya, maka peranan manusia dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus. Kerja mempunyai peranan penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan sesuatu yang diharapkan seseorang, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatnya, sebaliknya semakin banyak aspek yang tidak sesuai akan semakin rendah kepuasan kerjanya.

Sebenarnya salah satu kunci terpenting dalam perilaku seseorang adalah self-esteem. Self-esteem mempunyai pengaruh pada proses berpikir dan tingkat emosi, keputusan-keputusan yang diambil juga berpengaruh pada nilai-nilai dan tujuan hidup seseorang, (Coopersmith, 1967). Jadi dapatlah dikatakan bahwa self-esteem memainkan peranan yang menentukan dalam tingkahlaku individu, seseorang yang mengerti self-esteemnya akan lebih mengerti dan menyadari kebutuhan-kebutuhan yang ada pada dirinya.

Sebagaimana kita ketahui pada dewasa ini, bahwa kesempatan untuk memperoleh pekerjaan sangatlah sulit, sehingga sering timbul persaingan dalam memperoleh pekerjaan. Dengan

keadaan demikian pada umumnya orang tidak perduli pada jenis pekerjaan yang dilakukannya, yang dipikirkan oleh individu tersebut sementara waktu hanyalah memperoleh pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri. Namun setelah bekerja beberapa lama, maka timbullah berbagai kebutuhan lain di dalam diri para pekerja seperti halnya kebutuhan akan harga diri atau self-esteem. Akan tetapi dalam kenyataan yang dihadapi kebutuhan akan hal ini tidak diperoleh, sehingga mengakibatkan self-esteem sebagai salah satu kebutuhan psikologis yang sangat dominan dalam menentukan tingkahlaku individu tersebut, akan semakin menurun yang akhirnya juga akan menimbulkan ketidakpuasan pada diri para pekerja tersebut dalam melakukan kegiatan kerjanya, yang mana hal ini merupakan penghambat bagi keberhasilan seseorang dalam bekerja.

B. TUJUAN PENULISAN

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui secara teoritis hubungan antara self-esteem dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat diketahui apakah self-esteem tersebut mempunyai hubungan yang berarti dengan tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. MASALAH KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Salah satu kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga, puas dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian atau ketrampilan (Kartono, 1981). Individu yang sudah terlibat dalam kerjanya adalah orang yang pribadinya sudah sangat dipengaruhi oleh situasi kerjanya secara keseluruhan. Hasil riset yang dilakukan oleh Lawler dkk (Mortimer, 1991), menyimpulkan bahwa keterlibatan terhadap pekerjaan dapat dianggap sebagai kadar yang menunjukkan sejauh mana situasi kerja secara keseluruhan dari seseorang yang merupakan bagian penting dari kehidupannya. Kepuasan yang dialami seseorang dalam pekerjaannya, tergantung pada tingkat sejauhmana pekerjaannya benar-benar menyediakan otonomi dan pengalaman-pengalaman yang ingin dialaminya.

Karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja telah banyak dibahas oleh para ahli, umumnya mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pekerja terhadap pekerjaannya sekaligus mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak kesesuaian antara aspek-aspek dalam pekerjaan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Mengingat betapa pentingnya kepuasan kerja bagi individu pekerja, kiranya perlu terlebih dahulu dipahami akan arti kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga dalam bab ini semua hal tersebut akan dibahas.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan perasaan senang ataupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya, (Davis dalam As'ad. 1987). Perasaan senang dapat ditimbulkan bila ada penyesuaian antara karakteristik kerja dengan aspirasi para pekerja. Wexley & Yukl (1977) menyebutkan bahwa kepuasan

kerja adalah sebagai perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan, berdasarkan pada penilaian terhadap aspek-aspek yang berbeda dalam pekerjaannya. Blum (1956) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar lingkungan kerja. Tiffin berpendapat (As'ad, 1987), bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Sementara itu Gibson dkk (1989), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai aspek pekerjaannya seperti upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan sekerja. Kepuasan kerja adalah merupakan seperangkat perasaan senang dan tidak senang yang bersifat relatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, (Wanous & Lawler dalam Gibson, 1989). Dari berbagai pendapat tersebut di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau reaksi emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi dari lingkungan kerjanya, tentang seberapa jauh pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhannya, dan didasarkan pada penilaian yang sifatnya subyektif.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley & Yukl, (1977) ada tiga teori tentang kepuasan kerja yang umum dikenal, yaitu : Discrepancy Theory (Teori Kesenjangan), Equity Theory (Teori Keadilan) dan Two Factor Theory (Teori Dua Faktor).

a. Discrepancy Theory (Teori Kesenjangan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter (dalam Wexley & Yukl, 1977) mendefinisikan kepuasan kerja seseorang sebagai selisih (Discrepancy) antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan seseorang. Kemudian Locke (dalam Wexley & Yukl, 1977), mengemukakan bahwa kepuasan ataupun ketidakpuasan terhadap beberapa aspek kerja tergantung pada perbedaan antara apa yang dirasakan seseorang terhadap hasil yang diperolehnya dengan apa yang diharapkan. Maka dengan demikian seseorang akan terpuaskan bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang aktual atau kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat seseorang ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang tersebut akan

menjadi lebih puas walaupun terdapat selisih, akan tetapi merupakan perbedaan yang positif. Dan sebaliknya, maka jumlah kenyataan yang dirasakan itu dibawah standart (batasan) minimum akan menjadi perbedaan negatif, maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Equity Theory (Teori Keadilan)

Teori ini dikemukakan oleh Adam pada tahun 1963. Komponen utama dari teori ini adalah "input", "outcome", "comparison person" dan "keadilan dan ketidakadilan". Prinsip dasar dari teori ini adalah seseorang pekerja akan merasa puas dan tidak puas tergantung apakah pekerja tersebut merasakan adanya keadilan (Equity) atau tidak didalam suatu situasi. Perasaan Equity dan Inequity (Ketidakadilan) terhadap suatu situasi diperoleh seseorang pekerja dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain, baik pekerja sekantor maupun di tempat lain.

Input adalah segala sesuatu yang bernilai, yang dirasakan individu dan hal yang dianggap sebagai pendukung terhadap pekerjaannya, seperti halnya pendidikan, pengalaman, ketrampilan, banyaknya usaha yang dilakukan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan

pribadi yang dipergunakan didalam melaksanakan pekerjaannya oleh seorang pekerja, sedangkan output atau hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperolehnya dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Kemudian yang dimaksud dengan Comparison Person adalah orang lain di tempat pekerja membandingkan rasio input-outcome yang dimilikinya. Comparison Person ini dapat berupa orang-orang yang bekerja pada organisasi lain dan bahkan dengan dirinya sendiri dari pekerjaan terdahulunya. Apabila rasio hasil : input seseorang pekerja adalah sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya, maka suatu keadaan adil dianggap ada oleh para pekerja. Jika para pekerja menganggap perbandingan tersebut tidak seimbang, maka keadaan ketidakadilan dianggap ada. Tingkat ketidakadilan akan ditentukan atas dasar besarnya ketidakseimbangan antara rasio hasil : input orang bandingan. Ketidakseimbangan tersebut dapat disebabkan karena kompensasi yang lebih rendah maupun karena kompensasi yang relatif lebih tinggi dari orang bandingannya.

c. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg dkk (Wexley & Yuki, 1977), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini variabel pekerjaan dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu "Disatisfiers" (yang membuat rasa tidak puas) atau disebut juga "Hygiene Factor" dan yang lainnya dinamakan "Satisfiers" atau "Motivator" (yang membuat rasa puas). Faktor Hygiene harus ada dalam jumlah tertentu untuk memenuhi kebutuhan yang paling mendasar, yang meliputi hal-hal seperti upah atau gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi fisik kerja dan status. Apabila faktor hygiene ini tidak terpenuhi, maka seseorang pekerja akan puas, akan tetapi apabila besarnya faktor hygiene dapat memenuhi kebutuhan tersebut, seorang pekerja tidak kecewa akan tetapi tidak juga terpuaskan. Seseorang pekerja akan terpuaskan apabila terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan satisfiers. Faktor-faktor satisfiers ini adalah hal yang menyangkut kebutuhan psikologis dalam tingkat yang lebih tinggi dan terdiri dari pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, penghargaan, kesempatan untuk berprestasi dan promosi. Apabila jumlah faktor satisfiers yang kurang

mencukupi akan merintangi para pekerja untuk mendapatkan kepuasan positif terhadap yang berkaitan dengan pertumbuhan psikologisnya. Namun tidak menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut ketiga teori proses kepuasan kerja di atas, maka teori yang sesuai dalam membahas penelitian yang akan dilaksanakan adalah Teori Kesenjangan (Discrepancy Theory), yaitu bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung dari selisih antara apa yang diinginkan dalam suatu pekerjaannya dengan hasil atau kenyataan yang diterima. Semakin kecil nilai selisih yang diperoleh, maka kemungkinan besar pula para pekerja akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun faktor-faktor itu sendiri bersifat relatif dalam peranannya memberikan kepuasan kerja, artinya faktor-faktor kepuasan itu tidak semuanya dapat menimbulkan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Hal ini semua tergantung pada pribadi masing-masing karyawan tersebut, (As'ad, 1991). Walaupun penelitian mengenai faktor-faktor kepuasan kerja

ini cukup banyak, namun yang akan dikemukakan oleh penulis hanya beberapa penelitian saja.

Menurut Ghiseli dkk (As'ad, 1991), bahwa faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja terdiri dari lima faktor, yaitu :

a. *Kedudukan (posisi)*

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. *Pangkat (golongan)*

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. *U m u r*

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara dua puluh lima tahun

sampai tiga puluh empat tahun dan umur empat puluh tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. *Jaminan finansial dan jaminan sosial* kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. *Mutu pengawasan*

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja (sense of belonging).

Pendapat lainnya mengenai faktor-faktor kepuasan kerja adalah seperti apa yang dikemukakan oleh Caugeni dkk (As'ad, 1991), menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah :

- a. Prestasi.
- b. Penghargaan.
- c. Kenaikan Jabatan.
- d. Pujian.

Selanjutnya Dunette (1976), berpendapat bahwa ada beberapa kondisi yang mendatangkan kepuasan kerja para pekerja, yaitu :

- a. Pekerjaan yang menantang dan individu dapat mengatasinya dengan berhasil.
- b. Pekerjaan yang tidak melelahkan fisik.
- c. Minat pribadi dalam pekerjaan itu sendiri.
- d. Adanya reward atau hadiah.
- e. Kondisi kerja, yaitu adanya kesesuaian antara kebutuhan fisik individu dan kemudahan-kemudahan berprestasi dalam tujuan kerjanya.
- f. Self-esteem yang tinggi.
- g. Agents (petugas-petugas) di tempat kerja yang menolong pekerja untuk mencapai nilai kerja seperti pekerjaan yang menarik, upah dan promosi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson dkk (1989), bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek pekerjaan seperti upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan-rekan sekerja. Selain itu juga berasal dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya pengawasan (supervisi), kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan, kelompok kerja, kondisi kerja. Berturut-turut akan diuraikan faktor-faktor tersebut, yaitu :

- a. Upah, yaitu jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan, yaitu keadaan dimana tugas pekerjaan menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggungjawab.
- c. Kesempatan promosi, yaitu tersedianya kesempatan untuk maju.
- d. Pengawasan, yaitu kemampuan pengawas untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan sekerja, yaitu keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Gilmer (1966), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rasa aman, kesempatan untuk maju, keadaan perusahaan dan manajemen, gaji, segi intrinsik pekerjaan, pengawasan segi sosial pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan fasilitas. Di bawah ini akan diuraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. *Keamanan Kerja*

Faktor ini berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi kerja yang stabil akan membangkitkan sikap positif pekerja. Dengan terjaminnya kelangsungan hidup pekerjaan maka pekerja akan dapat mengembangkan karirnya.

b. *Kesempatan untuk maju*

Ada tidaknya kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman akan menunjang kepuasan kerja.

c. *Perusahaan dan manajemen*

Perusahaan dan manajemen berhubungan dengan kondisi kerja yang ada. Perusahaan dan manajemen yang baik akan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang baik.

d. *Gaji atau upah*

Pekerja yang bekerja bertujuan untuk mendapatkan upah demi mempertahankan hidupnya. Akan tetapi pada kenyataannya, upah ini hanya menduduki urutan ke empat dalam menjajagi kepuasan kerja. Jarang pekerja mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah gaji yang diperoleh.

e. *Faktor intrinsik pekerjaan*

Sering pekerja mempertahankan pekerjaan dengan alasan karena pekerjaannya membuat dirinya menjadi terkenal, karena pekerjaan yang ditekuninya bebas dari tekanan ketegangan. Segi intrinsik ini sering mendatangkan ketidakpuasan misalnya pengurangan persyaratan ketrampilan akan menjadikan pekerja yang trampil tidak puas.

f. *Pengawasan*

Pengawasan merupakan figur ayah sekaligus figur para pekerja. Pada pekerja wanita pengaruh faktor pengawas lebih besar dari pada pekerja pria. Bagi keduanya, pengawasan yang kurang baik akan meningkatkan absensi dan perpindahan kerja.

g. *Aspek sosial dalam pekerjaan*

Aspek sosial pekerjaan meliputi beberapa untuk menjadi anggota kelompok, rasa memiliki dan penerimaan sosial. Pekerja yang merasa dirinya sebagai bagian dari suatu kelompok kerjanya akan merasa puas bila dibandingkan pekerja yang terasing.

h. *Komunikasi*

Komunikasi di sini berarti bukan hanya pemberian perintah-perintah dan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, tetapi diartikan juga sebagai kesediaan atasan mendengarkan pendapat-pendapat bawahan, adanya pengakuan terhadap prestasi kerja para pekerja, dan kesediaan atasan dalam membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh pekerja. Komunikasi yang kurang baik sering dipakai sebagai alasan untuk tidak menyenangkan pekerjaannya.

i. *Kondisi Kerja*

Kondisi kerja seperti temperatur, cahaya, ventilasi, fasilitas parkir, kamar kecil dan kantin merupakan fasilitas penting bagi pekerja wanita. Bagi pekerja pria lebih mementingkan jam kerja dari pada kondisi kerja lainnya.

j. *Fasilitas*

Fasilitas-fasilitas seperti perumahan, dana pensiun, cuti, dana rumah sakit yang diberikan oleh perusahaan akan menunjang kepuasan para pekerja.

Lebih lanjut Hackman, Oldman (dalam Wexley dan Yukl, 1977), menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja meliputi :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu terdiri dari minat, perhatian, kemahiran, kreativitas, pengakuan dan rasa memiliki terhadap pekerjaan tersebut.
- b. Lingkungan pekerjaan, yaitu terdiri dari struktur organisasi, sistem imbalan, lokasi dan kondisi dari pekerjaan, peralatan, rasa aman dan status pekerja.

c. Kebutuhan individu pekerja, yaitu terdiri dari waktu istirahat, hubungan sosial, lama waktu kerja dan penentuan waktu kerja.

Berdasarkan batasan-batasan para ahli tersebut di atas, tampak bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepuasan kerja seseorang adalah sama, hanya penggolongannya saja yang berbeda-beda.

Secara garis besar tampak bahwa selain faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, ternyata faktor-faktor individual juga turut berpengaruh terhadap timbulnya kepuasan kerja seorang karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan dari masing-masing individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, maka faktor-faktor kepuasan kerja tersebut disimpulkan menjadi lima faktor pokok, yang kemudian akan digunakan sebagai dasar penyusunan alat ukur untuk mengukur kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Gaji dan jaminan sosial, yaitu mencakup jumlah gaji yang wajar yang diterima dari pekerjaan, jaminan untuk memenuhi berbagai kebutuhan untuk keluarga, bonus, tunjangan-tunjangan atau fasilitas yang lain.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu keadaan yang berupa minat subjek terhadap pekerjaan, tantangan yang dituntut pekerjaan itu sendiri, kesempatan belajar dan bertanggungjawab, kesempatan untuk berprestasi, pengakuan serta kesempatan untuk mengembangkan diri.
- c. Hubungan atasan dan bawahan, yaitu meliputi hubungan antara atasan dan bawahan di dalam lingkungan kerja, misalnya sikap, perhatian, tanggapan, kebijaksanaan serta kepercayaan atasan terhadap karyawan dalam pekerjaannya.
- d. Kesempatan untuk maju, yaitu berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk mengembangkan karir atau untuk mengikuti pendidikan maupun training.
- e. Kerabat kerja atau rekan sekerja, yaitu berupa hubungan antara karyawan, adanya perasaan senasib diantara pegawai, sikap saling membantu dan mendorong dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam bekerja.

B. MASALAH SELF-ESTEEM

Salah satu tingkatan kebutuhan menurut Maslow adalah adanya kebutuhan akan penghargaan atau esteem need. Kebutuhan akan terus berkembang dan akan mendasari setiap perilaku individu, demikian juga dengan perilaku seseorang karyawan di dalam organisasi pekerjaannya. Perilaku individu di lingkungan kerja akan dipengaruhi oleh self-esteem. Self-esteem merupakan evaluasi diri yang ditegakkan dan dipertahankan oleh individu dan berasal dari interaksi individu dengan orang-orang yang signifikan di lingkungannya dan juga dari sejumlah penghargaan, penerimaan dan perlakuan orang lain yang diterima individu. Self-esteem dipandang sebagai kebutuhan yang tidak dapat dielakkan dan dianggap penting dalam kehidupan manusia. Self-esteem merupakan suatu ciri-ciri yang relatif tahan lama dan tidak mudah berubah secara mendadak dari satu situasi ke situasi lain.

Self-esteem merupakan bagian yang membentuk konsep diri, dan apabila seseorang memiliki self-esteem yang tinggi, maka individu tersebut akan dapat membentuk konsep diri yang positif juga. Menurut Roger's dan Fitt's (Sri Rahayu

dkk, 1979), mengatakan konsep diri tidak dapat dilepaskan dari penerimaan diri (self acceptance) dan nilai harga diri atau self-esteem. Sebagai bagian dari kepribadian, adanya self-esteem sangat berperan dalam kehidupan ini, menurut Bonner (dalam Hariarti, 1982). Adanya perasaan menghargai diri sendiri seperti yang dinyatakan dalam batasan tentang self-esteem, maka seseorang akan memiliki ciri-ciri kepribadian yang positif (Coopersmith, 1967). Individu yang tingkat harga dirinya tinggi, tampak lebih mampu menyesuaikan diri dengan orang lain, sekalipun harus menghadapi berbagai hambatan serta kegagalan yang dihadapi.

Masalah self-esteem telah banyak dibahas oleh para ahli. pada umumnya mereka menyatakan apabila self-esteem terhambat akan berpengaruh pada kepribadian dan dapat menimbulkan masalah-masalah kejiwaan yang tidak diinginkan. Mengingat betapa pentingnya self-esteem bagi individu dan masyarakat dalam hubungan sosial, kiranya terlebih dahulu perlu dipahami akan arti self-esteem, hubungan self-esteem dengan konsep diri, pembentukan self-esteem dan perkembangannya, tingkat self-esteem dan ciri-ciri serta faktor-faktor yang mempengaruhi self-esteem.

1. Pengertian Self-Esteem

Self-esteem artinya sama dengan harga diri, yaitu kebutuhan psikologis yang sangat dominan dalam menentukan tingkanlaku pada umumnya. Seseorang yang mempunyai kebutuhan akan penghargaan yang positif tentang dirinya akan dapat memberikan perasaan bahwa dirinya berhasil, mampu dan berguna, sekalipun orang tersebut memiliki kelemahan dan pernah mengalami kegagalan-kegagalan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan merupakan salah satu penghambat bagi keberhasilan seseorang.

Pengertian self-esteem sebenarnya telah banyak dirumuskan oleh para ahli. Salah satu diantaranya adalah O'malley (1977) yang mengutip pendapat Rosenberg, mengatakan bahwa self-esteem adalah istilah yang dipakai untuk menerangkan harga diri, yang dipandang lebih bersifat global dan dianggap relatif tetap serta tidak mudah berubah secara mendadak dari satu situasi ke situasi lain. Coopersmith (1967) mengatakan bahwa self-esteem merupakan hasil seseorang terhadap dirinya sendiri dengan menunjukkan sikap setuju terhadap perilakunya dan menunjukkan besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya, keberartiannya, keberhasilannya serta keberhargaannya.

Hodge (1978) menambahkan bahwa self-esteem merupakan evaluasi diri yang dibuat dan dipertahankan oleh seseorang, serta berasal dari hasil interaksi seseorang dengan lingkungannya serta dari penghargaan, perlakuan dan penerimaan yang diterimanya dari orang lain.

Selanjutnya Bonner (1953), yang menggambarkan bahwa tingkat self-esteem seseorang sangat tergantung pada bagaimana individu mengevaluasi pandangan tentang dirinya atas hasil sikap orang lain terhadap dirinya.

Berkenaan dengan pendapat di atas Ziller & Moosman (1968), juga mengatakan bahwa self-esteem adalah sebagai persepsi individu atau dirinya yang relatif dipengaruhi pandangan tokoh yang dianggapnya signifikan, serta persepsi individu juga dipengaruhi oleh sikap orang lain terhadapnya yang akan menimbulkan kesan tentang dirinya sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa self-esteem adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang dibuat dan dipertahankan oleh individu melalui sejumlah penerimaan, perlakuan dan penghargaan orang lain terhadap dirinya, yang akan membimbing individu pada perasaan mampu dan berharga.

2. Proses Terbentuknya Self-Esteem

Self-esteem tidak terbentuk dengan begitu saja dan bukan merupakan faktor bawaan, melainkan diperoleh melalui proses pengalaman yang terus menerus terjadi dalam diri seseorang (Branden, 1981). Semakin berkembang seorang anak, maka interaksi sosialnya juga ikut berkembang. Berdasarkan perkembangannya ini, maka penilaian dan pengalaman terhadap diri sendiri juga berkembang, karena diluar lingkungan rumah banyak ditemukan orang yang satu sama lainnya berbeda. Secara bertahap timbul self-image yaitu akibat dari hasil perbedaan diri sendiri dari orang lain dan juga hasil dari setiap orang lain terhadap dirinya, maka seseorang telah dapat membedakan dirinya dengan orang lain, dan dimulai memahami mengapa setiap orang menyenangkan atau menyakitkan, (Bonner, 1953). Lebih lanjut dijelaskan bahwa self-esteem terbentuk pada saat seseorang telah dapat memberikan reaksi terhadap self imagenya.

Jadi self-esteem terbentuk pada saat seseorang mulai menyadari bahwa dirinya berharga dan baik atau sebaliknya, merasa dirinya tidak berarti, tidak bernilai atau tidak berharga. Hal itu dimanifestasikan dalam sikap maupun tingkah-lakunya yang disesuaikan dengan taraf self-esteem yang telah dimiliki.

Self-esteem terdiri dari dua bagian yaitu bagian inti atau core, dan bagian tepi atau peripheral. Bagian inti adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pengalaman sehari-hari baik yang disengaja maupun tidak disengaja (Gergen dan Morse dalam Argyle, 1983).

Self-esteem dapat dikembangkan dengan cara menanam ego ideal, mempertinggi semangat, menolong mempertahankan serangan atas persepsi yang dimiliki, dan memberikan sukses kepada individu, Coopersmith (1967).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa self-esteem tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan terbentuk dan berkembang secara terus menerus selama kehidupan berlangsung. Harga diri dapat dikembangkan dalam diri sendiri yaitu ego ideal, melalui persepsi, melalui keberhasilan dan mempertinggi semangat dan dalam interaksi sosial dengan lingkungan masyarakat.

3. Hubungan Self-Esteem Dengan Konsep Diri

Istilah self-esteem dengan self-concept seringkali sulit dibedakan, karena secara individual kedua konsep ini mendasari konsep diri, pikiran, pandangan tentang dirinya, tentang kesadaran akan apa dan siapa dirinya dengan orang lain. Konsep diri adalah merupakan seperangkat harapan serta

penilaian perilaku yang merujuk pada harapan-harapan (Candless dalam Ayu, 1991). Menurut Pudjijogyanti (1988), konsep diri adalah pandangan dan sikap individu terhadap dirinya sendiri. Konsep-konsep individual mengenai dirinya ini berupa penghargaan-penghargaan, potensi-potensi, emosional, penilaian yang diyakini individu serta pengetahuan tentang dirinya sendiri (Burn's, 1979).

Konsep diri yaitu mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, dan lain sebagainya. Konsep diri juga diterima dari penilaian orang lain tentang dirinya, sebagaimana harga diri terbentuk dengan adanya pengalaman dan penilaian yang diberikan orang lain tentang dirinya sendiri (Fuhrmann dalam Sisilia, 1992).

Konsep diri terbentuk dari dua komponen, yaitu komponen kognitif dan komponen afektif. Komponen kognitif merupakan pengetahuan individu tentang keadaan dirinya. Komponen kognitif ini akan memberikan gambaran tentang dirinya (self-picture) yang kemudian akan membentuk citra diri (self-image). Sedangkan komponen afektif merupakan penilaian individu terhadap dirinya. Komponen afektif ini selanjutnya akan membentuk penerimaan diri (self-acceptance) dan self-esteem (Pudjijogyanti, 1988).

Self-esteem sangat erat hubungannya dengan konsep diri, dimana keduanya berkembang sebagai hasil umpan balik dari

orang lain mengenai dirinya sendiri. Self-esteem memiliki hubungan yang erat dengan konsep diri. Hubungan tersebut adalah dalam komponen afektif, dan keduanya berkembang dari hasil interaksi individu dengan lingkungannya, yaitu sebagai umpan balik dari orang lain. Seseorang yang konsep dirinya positif, maka orang tersebut akan memiliki self-esteem yang tinggi, demikian pula sebaliknya, seseorang yang konsep dirinya negatif, maka orang tersebut akan memiliki self-esteem yang rendah.

4. Tingkat Self-Esteem Dan Ciri-Cirinya

Kebutuhan akan self-esteem merupakan salah satu ciri manusia. Self-esteem memiliki peranan yang cukup berarti bagi penyesuaian psikologis, kebahagiaan pribadi, dan berfungsi secara efektif pada perilaku seseorang, sehingga untuk dapat memahami tingkahlaku seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan orang lain ataupun dengan lingkungannya terlebih dahulu harus diketahui tingkat self-esteem yang dimiliki. Coopersmith (1967) membagi self-esteem atas beberapa tingkat yaitu, self-esteem tinggi, sedang dan rendah serta masing-masing tingkatan memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat dilihat dari tingkah laku yang dimanifestasikan-nya.

a. Individu dengan tingkat *self-esteem* tinggi

Individu yang memiliki tingkat self-esteem tinggi cenderung akan bersifat lebih aktif, kreatif dan ekspresif, jarang mengalami kecemasan, tindakannya biasanya memiliki tujuan yang jelas. Individu akan tampak lebih bersemangat, mandiri, yakin bahwa dirinya akan berhasil dalam kehidupan sosial, lebih bersahabat, terkenal diantara teman-temannya dan tampak optimis (Coopersmith, 1967).

Dalam pergaulan sehari-hari bersifat memimpin, bebas mengeluarkan pendapat, tahan terhadap kritik, tidak suka berbuat keonaran dan jarang merasa cemas, individu tampil dengan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan memperoleh keberhasilan. Dalam berhubungan dengan orang lain selalu beranggapan bahwa dirinya akan diterima dengan baik. Optimismenya terbentuk tidak berdasarkan fantasi belaka, melainkan berdasarkan penilaian yang cukup beralasan dari kecakapannya.

Menurut Schneider dan Turkat (Burn's, 1979) bahwa self-esteem yang tinggi memiliki dua bentuk, hal ini tampak pada saat individu tersebut mengatasi kegagalan yang dialaminya, individu yang self-esteemnya tinggi, pada saat menghadapi kegagalan akan menganggap kegagalan itu tidak penting, tidak berusaha untuk mengatasi kegaga-

lan yang dihadapinya sampai berakhir. Individu yang self-esteemnya sungguh-sungguh tinggi didalam menghadapi kegagalan, mereka akan berusaha untuk mengatasi kegagalan itu dan yakin bahwa dirinya akan mampu untuk mengatasinya betapapun sulitnya dan individu tersebut tidak ingin kegagalan itu terulang kembali.

b. *Individu dengan tingkat self-esteem sedang*

Individu yang memiliki tingkat self-esteem sedang, cenderung hampir sama dengan mereka yang memiliki self-esteem tinggi. Dimana individu ini cenderung untuk menyatakan dirinya secara positif tetapi lebih bersifat sederhana dalam memiliki kemampuan dirinya, pengertian dan harapannya sendiri. Pada umumnya, mereka lebih berhasil dalam menentukan dan memutuskan sesuatu. Individu tersebut cukup mampu untuk menghargai dirinya sendiri, pendapatnya jelas, tetapi dalam menilai dirinya kurang yakin, sangat tergantung dari dukungan orang lain dan dari penerimaan sosial (Coopersmith, 1967).

c. *Individu dengan tingkat self-esteem rendah*

Individu dengan memiliki tingkat self-esteem rendah sering menunjukkan keputusasaan dan depresi, individu ini

cenderung menarik diri dari pergaulan, tenggelam dalam perasaan-perasaan yang kurang menyenangkan. Disamping itu mereka terisolir, tidak menarik, tidak mampu mengekspresikan atau mempertahankan diri, dan terlalu lemah untuk mengatasi dan menghadapi kekurangannya. Individu merasa kurang percaya diri, takut menyatakan pendapatnya, kurang berani tampil di depan umum, tidak berani memberi kritik pada orang lain, dalam membina relasi dengan orang lain sering lebih senang menjadi pendengar daripada harus berpartisipasi (Coopersmith, 1969). Individu ini juga takut marah kepada orang lain yang berbuat salah, dan juga merasa sangat peka terhadap kritik dan sering disibukkan oleh persoalan-persoalan dari dalam diri, serta susah untuk bergaul dengan orang lain.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self-Esteem

Dalam melakukan kegiatan kerja, sering individu mempunyai sikap yang berbeda-beda, hal ini disebabkan adanya individual difference (perbedaan individu) dan beberapa faktor yang mempengaruhi self-esteem individu. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Faktor kemampuan menerima diri (self-acceptance)*

Seorang individu yang memiliki self-esteem tinggi akan lebih populer dan diterima oleh teman sebaya, kreatif, mampu menyesuaikan diri dengan orang lain, mampu menerima orang lain sebagaimana individu tersebut menerima dirinya sendiri, aktif dalam lingkungan serta sukses dalam berbagai kegiatan sosial. Sedangkan orang yang memiliki self-esteem rendah, akan menghindari dirinya dari pergaulan dan dengan teman sebaya merasa takut ditolak, tidak berani menerima kritik, selalu bersifat pasif, dirinya lebih baik sebagai pendengar daripada turut berpartisipasi (Coopersmith, 1967).

Pemahaman diri seseorang muncul dari hasil pengalaman dan melalui interaksi dengan orang lain.

Pemahaman diri dan harga diri sebagian berasal dari persepsi individu tentang dirinya sendiri, artinya bagaimana individu melihat posisi dirinya dalam hubungannya dengan orang lain. Dari keadaan tersebut akan membawa individu untuk lebih mengenali dan mengerti keadaan dirinya sendiri, (Burn's, 1979).

Harga diri terbentuk tidak dengan sendirinya, tetapi mempunyai hubungan yang erat dengan terbentuknya self-acceptance. Faktor-faktor tersebut terbentuk sejak seseo-

rang memiliki kemampuan pengalaman-pengalaman yang dipelajarinya melalui interaksi sosial (Partosuwido, 1979).

Harga diri merupakan kebutuhan setiap individu, dan setiap individu memiliki perasaan positif tentang dirinya untuk mencapai kesehatan yang optimal. Setiap orang membutuhkan perasaan bahwa dirinya penting, dinilai mampu, mereka butuh mencintai dirinya sendiri, menerima diri apa adanya, (Atkinson, 1985). Sejauh mana pemahaman tentang dirinya tetap terbentuk, dapat dinilai dari keberhasilannya dalam upaya mencapai dirinya yang dicita-citakan.

b. *Faktor teman sebaya*

Brill dan Kilt's (1986), mengatakan bahwa individu yang diterima oleh teman sekelompok akan merasa dirinya berharga. Manusia sangat membutuhkan perasaan dirinya berharga. Menurut Martaniah dkk (1973), apabila seseorang merasa dirinya tidak berharga, maka akan mudah bagi individu tersebut berbuat hal-hal yang tidak baik. Self-esteem diperoleh individu dari hasil pandangan orang lain terhadap dirinya. Sejalan dengan konsep di atas menurut Adam's dan Guellotta (1983), self-esteem berkembang dari dukungan yang diterima teman sebaya, hal ini akan membuat

konsep dirinya dan self-esteemnya positif maupun negatif pengaruhnya.

c. Faktor prestasi

Umumnya perilaku prestasi (performance) diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan atau tugas. Dari batasan ini jelas bahwa yang dimaksud dengan prestasi adalah hasil yang dicapai seseorang menurut tolak ukur yang berlaku untuk tugas yang bersangkutan. Biasanya seseorang yang prestasinya tinggi disebut sebagai seorang yang produktif dan sebaliknya orang yang prestasinya tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif, (As'ad, 1981).

Bradshaw (1981), mengatakan bahwa prestasi dan kecerdasan itu perlu, misalnya prestasi yang cemerlang sebagai hasil kemampuan individu yang dapat membuat konsep dirinya positif. Seorang karyawan yang memiliki prestasi di bidang pekerjaannya dapat memberikan status dan harga diri, juga hal yang utama bagi kesehatan mental yang baik. Adanya prestasi yang ditampilkan, akan menimbulkan perasaan bahwa dirinya masih produktif, berguna dan berfungsi bagi perusahaan yang ditempati.

d. *Faktor interaksi sosial*

Seseorang dalam kehidupannya tidak akan lepas dari interaksi sosial. Manusia akan selalu mengadakan hubungan dengan orang lain yang berbeda tingkahlakunya, seperti yang dinyatakan Klass & Hodge (1978), bahwa self-esteem merupakan evaluasi diri yang dibuat dan dipertahankan oleh seseorang, berasal dari interaksi seorang dengan lingkungan serta dari penghargaan, perlakuan dan penerimaan yang diterimanya dari orang lain.

Oleh karena itu dapatlah dikatakan didalam penelitian ini, bahwa pengertian self-esteem merupakan penilaian seseorang terhadap tingkahlakunya sendiri. Penilaian ini mempunyai peranan yang menentukan pada tingkahlaku sosialnya dan berasal dari interaksi seseorang dengan lingkungan dan juga dari penghargaan, penerimaan serta perlakuan orang lain yang diterima seseorang. Interaksi terhadap lingkungan akan melibatkan seseorang menilai dan dinilai oleh orang lain. Kedua hal itu sangat menentukan taraf harga diri seseorang, sebagaimana dijelaskan oleh Bonner (1953), yaitu bahwa harga diri merupakan reaksi seseorang secara luas terhadap pandangan orang lain tentang dirinya. Seperti digambarkan oleh Bonner (1953), bahwa tingkat self-esteem seseorang sangat tergantung

pada bagaimana individu tersebut mengevaluasi pandangan tentang dirinya atas hasil sikap orang lain terhadap dirinya.

e. Faktor status pekerjaan

Menurut Korman (dalam Yersild dkk, 1978), bahwa dalam status pekerjaan seseorang turut berpengaruh pada tingkat self-esteemnya, hal ini terbukti bahwa seorang karyawan akan memilih pekerjaan sebagai karyawan sesuai dengan konsep dan pengetahuannya tentang pekerjaan tersebut, dimana individu dengan hasil pilihan pekerjaan yang telah dipilih akan memenuhi konsep diri, sehingga dalam pekerjaannya karyawan tersebut merasa puas dan penuh semangat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bachman dan O'malley (1977), yang mengemukakan bahwa status pekerjaan memiliki korelasi yang positif dengan self-esteem.

C. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kepuasan Kerja

Pendidikan formal, maupun non-formal sangat besar pengaruhnya terhadap cara berpikir, bersikap maupun berting-

kahlaku. Karena dengan semakin luasnya ilmu yang diperoleh, maka akan semakin luas pula cakrawala perhatian dan pandangan seseorang. Selanjutnya hal ini akan menentukan sikap terhadap suatu hal, juga terhadap pekerjaannya.

Dalam dunia pekerjaan, pendidikan seseorang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Sehubungan dengan hal ini, Glenn (1977) mengutip penelitian Bruce, Bonjeon dan William's yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yaitu bila pendidikan karyawan semakin tinggi, maka kepuasan kerjanya semakin rendah. Dan apabila pendidikan karyawan rendah, maka kemungkinan untuk mendapatkan kepuasan didalam kerjanya semakin tinggi pula. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, biasanya akan cenderung lebih mudah bosan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya rutin. Hal ini bisa terjadi bila karena karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi, biasanya lebih banyak menuntut dirinya untuk berprestasi, lebih berhasil dalam tugas dan selalu berusaha untuk lebih meningkatkan kedudukannya atau kesempatan untuk promosi. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gilmer (1966), bahwa yang berpendidikan lanjutan atas merasa sangat puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan orang yang pendidikannya tinggi akan mementingkan kesempatan untuk mengembangkan diri, tantangan dalam pekerjaan, tetapi kurang memperhatikan

masalah keamanan dan jam kerja.

Hasil penelitian Quinn dkk (dalam Weaver, 1980), melaporkan bahwa antara tahun 1958-1964 menunjukkan adanya suatu hubungan yang negatif antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja. Walaupun diakuinya pula bahwa sejak tahun 1969 hingga 1978 mulai tampak adanya suatu pola hubungan yang positif.

Goodman (Wexley & Yukl, 1977), mengemukakan semakin tinggi tingkat pendidikan profesional pekerja, semakin besar kemungkinan individu tersebut melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang yang profesinya sama di luar organisasi. Berdasarkan pernyataan yang disebutkan para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dari seseorang akan turut mempengaruhi corak kepuasan kerja yang dialaminya. Dengan demikian pekerja yang berpendidikan semakin tinggi, akan cenderung semakin tidak puas, dan sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja, tingkat kepuasan yang dicapai semakin tinggi. Hal inilah yang sering menjadikan seseorang merasa kurang atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

D. Hubungan Self-Esteem Dengan Kepuasan Kerja

Self-esteem adalah suatu istilah yang menunjukkan kepada penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri dan penilaian ini dipengaruhi oleh pandangan orang lain mengenai dirinya. Atkinson dan Murray (Matondang, 1992), mengatakan bahwa self-esteem adalah merupakan faktor internal yang ada pada diri individu, sehingga individu yang self-esteemnya tinggi cenderung dapat mendukung dirinya untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kehidupan demikian juga dalam bidang pekerjaan adalah sangat penting, hal ini sesuai dengan pendapat Coopersmith (1967) yang menyatakan bahwa dengan kesuksesan yang dialami oleh individu akan membuat dirinya puas dan percaya diri dalam bertingkah laku serta merasa dirinya berharga.

Beberapa hasil dari penelitian telah menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasa dirinya berharga di tempat individu bekerja, maka akan lebih cenderung karyawan tersebut akan mengalami kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Inkson, (Widodo, 1988), yang mengemukakan bahwa adanya self-esteem yang tinggi akan mengakibatkan karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Muhaimin (As'ad, 1987), mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara self-esteem dengan kepuasan

kerja internal karyawan dan semakin tinggi self-esteem karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut, (Bradshaw, 1983; Wexley & Yukl, 199).

Berdasarkan pendapat dan hasil penelitian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa self-esteem seorang karyawan ada hubungan dengan kepuasan kerja yang dialami para karyawan.

BAB III

PEMBAHASAN

HUBUNGAN ANTARA SELF-ESTEEM DENGAN KEPUASAN KERJA

Berdasarkan rangkuman hasil teori-teori di atas dapat dilihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara self-esteem dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi self-esteem seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Inkson (T. Widodo, 1988) yang mengatakan bahwa individu atau pekerja yang memiliki self-esteem yang tinggi akan mengakibatkan seorang karyawan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Pendapat ini ditambahkan lagi oleh Muhaimin (As'ad, 1987), yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara self-esteem dengan kepuasan kerja karyawan, dimana semakin tinggi self-esteem karyawan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Bradshaw (1983), mengatakan bahwa individu dengan self-esteem tinggi mempunyai perilaku yang selalu berorientasi pada pencapaian kepuasan dalam kerja. Demikian pula halnya dengan Wexley & Yukl, (1977) mengatakan bahwa self-esteem mempunyai hubungan dengan kepuasan seorang karyawan, dimana apabila seorang karyawan memiliki self-

esteem tinggi maka akan diikuti pula dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Dengan demikian jelaslah bahwa semakin tinggi self-esteem seorang karyawan, maka semakin puas pula karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

BAB IV
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Self-Esteem memiliki hubungan yang positif dengan tingkat Kepuasan Kerja Karyawan, artinya hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi self-esteem karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

B. Saran-saran

Sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan self-esteem bagi setiap karyawannya agar dapat menimbulkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adams, G.R. dan Guellotta. 1983. Adolescent Life Experiences. Monterey : Brooks / Cole Publishing Company.
2. Argyle, M. 1983. The Psychology of Interpersonal Behavior. England : Penguin Books.
3. As'ad, M. 1987. Psikologi Industri, Yogyakarta : Penerbit Liberty.
4. Atkinson, L. D., dan Murray, M. E. 1985. Fundamentals of Nursing.A. Nursing Process Approach. New York : McMillan Publishing Co.
5. Ayu, L. 1991. Hubungan Konsep Diri Dengan Tingkat Kecemasan Remaja Pada SMA Muhammadiyah I. Yogyakarta. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi UMA.
6. Azwar, S. 1986. Seri Pengukuran Psikologi : Reliabilitas dan Validitas. Interpretasi dan Komputasi : Yogyakarta : Liberty.
7. Bachman, J. G., dan O'Malley, P.M. 1977. Self-Esteem In Young Man : A Longitudinal Analysis of The Infact of Education and Occupational Attainment. Journal of Personality and Social Psychology, 35 (6), 365-379.
8. Blum, Milton. L., 1956. Industrial Psychology and Its Social Foundation. Harper & Row Publisher, New York : Resed Edition.
9. Bonner, H. 1983. Social Psychology : An Interdisciplinary Approach. New York : American Book Company
10. Bradshaw, P. 1981. The Management of Self-esteem. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.
11. ----- 1983. Personal Power : How To Build Self-esteem and Inprove Performance. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
12. Branden, N. 1981. The Psychology of Self-esteem : A New Concept of Man's Psychological Nature. Toronto : Bantam Book's.
13. Brill. E. L., dan Kilt's, D. F. 1986. Foundation For Nursing. 2nd Edition. Long-Island : University Center Associate Professor, Nursing Department.
14. Burn's, R. B. 1979. The Self-Concept : In Theory Measurement. Development and Behavior. London : Long Man.
15. Coopersmith, S. 1967. The Antecedents of Self-esteem. San Fransisco : W. H. Freeman and Company.
16. Dunnette, M. D. 1976. Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago : Rand MC Nally. Collage Publishing Company.

17. Gibson, J.L, Ivancevich, J.M.dan Donnely J.R, J.H. 1989. Organisasi. (Edisi 5). Jakarta : Erlangga.
18. Gilmer, B.V.H. 1966. Industrial Psychology. (2nd ed.). Kogakusha : Mc Graw-Hill, Inc.
19. Glenn. N.D. & Taylor, P.A. & Weaver, C.N. 1977. Age And Job Satisfaction Among Male's And Femal's : Multivariate Multisurvey Study. Journal of Applied Psychology. Vol.62. No.2, pp.189-193. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
20. Hadi. S. 1980. Metodologi Research I. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
21. ----- 1986. Metodologi Research II. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
22. Hariarti. B. L, 1982. Perbedaan Self-esteem Pada Pelajar SMAN 1 Semarang Yang Diasuh Oleh Orang Tua Lengkap Dengan Yang Diasuh Oleh Orang Tua Tidak lengkap. Intisari Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
23. Jersild, A. T., Judith, S.B., dan Brook, D.W., 1978. The Psychology of Adolesence. 3rd Ed. New York : MC. Millan Publishing Co. Inc.
24. Kartono, K. 1985. Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Jakarta : Rajawali.
25. Klass, W. H., dan Hodge, S. E. 1978. Sself-esteem in open and Traditional. Classroom. Journal of Educationnal Psychology. 70, (5), 701 - 705
26. Martaniah, S. M., Soekarti, Soehartoyo, S., Suardiman, Kuwato,T. 1973. Penyelidikan Kebutuhan-kebutuhan Psikologis Remaja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Laporan Penelitian. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
27. Maslow, A. H. 1970. Motivation and Personality. New York : Harper and Row.
28. Masrun, dkk., 1986. Studi Mengenai Kemandirian Pada Penduduk Di Tiga Suku Bangsa (Jawa, Batak, Bugis). Laporan Penelitian. Kantor Menteri Negara dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
29. Mortimer, R. F., 1991. Psikologi Manajemen. Jakarta : Penerbit Mitra Utama.
30. Pudjijogyanti, C. R., 1988. Konsep Diri dalam Pendidikan. Jakarta : Arcan.
31. Partosuwido, S. R., Wirawan, Y. G., As'ad, M., Murtini, Singgih, W. S. 1979. Perbandingan Konsep Diri Anak-anak Remaja WNI Asli dan Keturunan Tionghoa. Laporan Penelitian. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
32. Robinson, J. P. Shaver, P. R., 1974. Measures of Social Psychological Attitudes. Michigan : Institute for Social Research.

33. Shrauger, J., dan Melani, L. Terbovic., 1976. Self evaluation and Assessment's of Performance by Self and Other's, Journal of Consulting and Clinical Psychology, (4), 44 : 564 - 572.
34. Sisilia, M., 1992. Hubungan Harga Diri dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Sekolah Perawat Kesehatan Daerah Istimewa Kotamadya Yogyakarta. Skripsi. Medan : Fakultas Psikologi U. M. A.
35. Singarimbun, M. dan Effendi, S. 1985. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES.
36. Sunarsasi, F., 1984. Hubungan Antara Self-esteem Dengan Prestasi Kerja Personil Brigade Infantri 2 Marinir TNI-AL Cilandak, Pasar Minggu, Jakarta. Intisari Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
37. Widodo, T., 1988. Hubungan Antara Self-esteem dengan Tingkat Job Stress Karyawan Departemen Lambung dan Out Fitting Pada Divisi Kapal Perang P.T. PAL Di Surabaya. Intisari Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Gadjah Mada.
38. Wexley, K.N, dan Yukl, G.A. 1977. Organizational Behavior and Personal Psychology. Illionis : Richard D. Irwing, Inc.
39. Ziller, R. C dan Moosman, B. M., 1968. Self-esteem and Consistency of Social Behavior, Journal of Abnormal Psychology, 73, (4).