

# HARGA DIRI, ORIENTASI KONTROL, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

*Andri*<sup>1</sup>  
*Lieke E.M. Waluyo*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No. 100 Depok 16424, Jawa Barat*  
<sup>2</sup>*andric@minamas.co.id*

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara harga diri, dan orientasi kontrol (locus of control) secara terpisah dan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Penelitian ini dilaksanakan di PT X, sebuah perusahaan perkebunan dengan kantor pusat di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Responden penelitian dipilih dengan sampling secukupnya terhadap karyawan staf dan bukan staf. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara harga diri dengan kepuasan kerja (0.416) namun tidak dapat mengungkap hubungan harga diri dan orientasi kontrol secara bersama dengan kepuasan kerja karena hubungan yang tidak signifikan antara orientasi kontrol dengan kepuasan kerja.*

**Kata Kunci:** *harga diri, orientasi kontrol, kepuasan kerja, karyawan*

## SELF-ESTEEM, LOCUS OF CONTROL AND EMPLOYEE WORK SATISFACTION

### Abstract

*The aim of this study is to measure the correlation of self-esteem and locus of control partly and simultaneously to employee work satisfaction. This research is located in PT X, a farmer company with its main office in Jakarta. The participants are its employee and non employee. The result shows significant positive correlation between self-esteem and employee work satisfaction simultaneously. In the other hand, there are no significant correlation between locus of control and work satisfaction.*

**Key Words:** *self-esteem, locus of control, work satisfaction, employee*

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebagai akibatnya, produktivitas dan hasil kerja

karyawan akan meningkat secara optimal. Hanya saja di dalam kenyataannya, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

Adapun faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, pengaturan waktu kerja dan sebagainya.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya hubungan). Secara teoritis, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti harga diri, *orientasi kontrol*, sistem penggajian, gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut, yaitu (1) bagaimana hubungan harga diri dan *orientasi kontrol* secara bersama dengan kepuasan kerja karyawan PT X yang bekerja di kantor pusat Jakarta, (2) bagaimana hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja karyawan PT X yang bekerja di kantor pusat Jakarta, dan (3) bagaimana hubungan antara *orientasi kontrol* dengan kepuasan kerja karyawan PT X yang bekerja di kantor pusat Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT X, sebuah perusahaan perkebunan kantor pusat Jakarta. Responden penelitian 94 orang karyawan staf dan bukan staf dengan usia 25-40 tahun serta telah bekerja sekurangnya satu tahun di PT X kantor pusat Jakarta. Responden diperoleh dengan sampling acak sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan uji validitas akhir pada item-item Skala Kepuasan Kerja menghasilkan data validitas yang bergerak diantara 0.3130-0.7388 dengan reliabilitas 0.9623. Item pertanyaan yang valid berjumlah 47 item.

Uji validitas akhir pada item-item Skala Harga Diri menghasilkan data validitas yang bergerak diantara 0.3214-0.7099 dengan reliabilitas 0.9156. Item pertanyaan yang valid berjumlah 42 item. Sedangkan uji validitas akhir pada item-item *orientasi kontrol* bergerak diantara 0.3474-0.6470 dengan reliabilitas 0.8389. Item pertanyaan yang valid berjumlah 16 item.

Pada penelitian ini, data yang dimiliki diharapkan berdistribusi normal. Oleh karena itu, peneliti melakukan uji normalitas dengan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa *asymptotic significance* pada variabel kepuasan kerja, harga diri dan *orientasi kontrol* secara berurutan adalah 0.439; 0.171 dan 0.117 ( $p > 0.05$ ). Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja, harga diri dan orientasi kontrol berdistribusi normal.

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi diketahui bahwa koefisien korelasi antara harga diri ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 0.416 ( $p < 0.005$ ). Oleh karenanya dapat terlihat hubungan positif antara harga diri ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) yang sangat signifikan. Karyawan yang memiliki harga diri yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki harga diri yang rendah cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Koefisien determinasinya adalah  $R^2 = 0.416^2 = 0,173$  atau 17.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 17.3 % variasi kepuasan kerja karyawan PT X yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel harga diri. Sedangkan sisanya ( $100\% - 17.3\% = 81.7\%$ ) dijelaskan oleh sebab lain. Berdasarkan uji Anova atau uji F, diperoleh F hitung 19.274 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05,

maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja.

Tingkat signifikansi dari hubungan *orientasi kontrol* ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 0.407 ( $p > 0.005$ ). Dapat disimpulkan bahwa hubungan ini tidak signifikan, dengan kata lain terdapat hubungan positif yang tidak signifikan antara orientasi kontrol ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) di PT X kantor pusat Jakarta. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan di antara kedua variabel tersebut tidak memiliki kontribusi yang cukup baik dalam proses pengambilan keputusan manajemen, terutama yang berhubungan dengan orientasi kontrol karyawan.

Berdasarkan hasil riset dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dimulai dengan usaha meningkatkan harga diri karyawan (Deaux dkk., 1996). Harga diri merupakan evaluasi seseorang terhadap diri sendiri, yang dinyatakan dengan sikap menerima atau menolak. Harga diri akan menunjukkan seberapa besar seseorang percaya bahwa dirinya mampu, berhasil dan berharga (Plunkett, 2007).

Hal ini dapat terjadi karena karyawan dengan harga diri yang tinggi akan cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi, individu akan merasa yakin atas kemampuannya dan dapat menghadapi tantangan di dalam menjalankan pekerjaannya (Anoraga dan Suyati, 1995; Kuswadi, 2004). Komponen yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah prestasi kerja, penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kebijakan perusahaan, supervisi, upah, rekan kerja, kondisi kerja, dan keamanan kerja (Robbins, 2002). Selain itu, menurut Munandar (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah

dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas atau sekantor.

Harga diri adalah penilaian seseorang tentang diri sendiri yang menunjukkan seberapa besar merasa mampu, berhasil dan berharga. Harga diri yang tinggi akan mengakibatkan individu menjadi orang yang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, selain itu individu akan merasa lebih yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dan akan merasa berguna bagi lingkungan sekitarnya. Hal-hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi individu dan ia pun dapat terhindar dari stres, sehingga mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi secara positif (Robbins, 2001)

Hasil rata-rata empirik variabel harga diri karyawan PT X dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang. Sehingga diperlukan usaha yang lebih baik dalam meningkatkan harga diri karyawan. Usaha tersebut di antaranya meningkatkan komponen "perasaan diterima," meningkatkan komponen "perasaan mampu," dan meningkatkan komponen "perasaan berharga" (Robbins, 2002).

Perusahaan diharapkan dapat melibatkan karyawan secara langsung dalam setiap kegiatan dan proses pengambilan keputusan yang hasilnya memiliki pengaruh terhadap proses kerja karyawan, sehingga timbul rasa keterikatan yang dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan maupun kegagalan kerja (Jackson dan Malthis, 2003; Kinichi dan Kreitner, 2003). Di sisi lain, karyawan diharapkan dapat bersosialisasi efektif dengan individu di lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan pihak manajemen. Sehingga keberadaan individu sebagai bagian dari komunitas lingkungan kerja dapat lebih terasa.

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai penilaian seorang karyawan terhadap kesesuaian antara keinginan

dengan hasil yang didapat. Karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka orang akan menjadi lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan oleh karyawan hingga di bawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Munandar, 2001; Visser dan Coetzee, 2005)

Di dalam usaha meningkatkan komponen “perasaan mampu,” perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan potensi yang dimilikinya serta menentukan batas-batas yang jelas dalam wewenang; sehingga karyawan dapat memaksimalkan potensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan harga diri karyawan. Di sisi lain, karyawan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dan memaksimalkan potensi yang dimiliki, baik dengan mengikuti pelatihan intern yang telah difasilitasi oleh perusahaan maupun pelatihan ekstern. Ketika kemampuan karyawan meningkat maka karyawan akan semakin produktif.

Di dalam usaha meningkatkan komponen “perasaan berharga,” perusahaan diharapkan dapat menyusun perencanaan karier bagi karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan dalam jangka panjang; sehingga karyawan dapat mengetahui peluang untuk promosi jabatan dan pangkat. Dengan demikian karyawan terpacu untuk mengoptimalkan semua kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, karyawan diharapkan untuk berusaha untuk selalu berpikir positif tentang dirinya maupun tentang lingkungannya, sehingga karyawan dapat menerima kritikan dan saran sebagai sebuah dorongan untuk menjadi individu yang lebih baik dan lebih produktif.

Karyawan yang memiliki harga diri yang tinggi akan cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Sehingga ia akan merasa yakin atas kemampuannya sendiri dan dapat menghadapi tantangan di dalam menjalankan pekerjaannya. Kritikan yang ditujukan kepadanya akan dianggap sebagai sebuah saran untuk meningkatkan dirinya agar menjadi individu yang lebih baik (Munandar, 2001).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa hubungan harga diri dan orientasi kontrol secara bersama dengan kepuasan kerja karyawan PT X kantor pusat Jakarta adalah tidak dapat di uji. Hal ini disebabkan oleh hubungan yang tidak signifikan antara variabel orientasi kontrol dengan kepuasan kerja karyawan PT X. Di lain sisi dapat diketahui bahwa hubungan harga diri dengan kepuasan kerja karyawan pada PT X memiliki hubungan positif (0.416). Hasil ini berarti semakin tinggi tingkat harga diri karyawan pada PT X maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat harga diri karyawan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. P dan Suyati, S. 1995 *Psikologi industri dan sosial* PT Dunia Pustaka Jaya Jakarta
- Deaux, K., Dane, F.C., Wrightsman, L.S., and Singleman 1996 *Social Psychology in the '90 sixth Edition* Cole Publishing Company New York.
- Jackson, H.J., dan Malthis, L.R 2001 *Manajemen sumber daya manusia* Gramedia Jakarta.
- Kinichi, A., and Kreitner, R. 2003 *Organizational behaviour: Key concepts, skill and best practice* New York McGraw-Hill.

- Kuswadi 2004 *Cara mengukur kepuasan kerja karyawan* Gramedia Jakarta.
- Munandar, A.S. 2001 *Psikologi industri dan organisasi* Universitas Indonesia Jakarta.
- Plunkett, S.W., Henry, C.S., Robinson, R.C., Behnke, A., and Falcon, P.C. 2007 "Adolescent perceptions of parental behaviors, adolescent self-esteem, and adolescent depressed" *Journal of Children Family Studies* vol 16 pp 760-772.
- Robbins, P.S. (2002) *Perilaku organisasi* Prenhalindo Jakarta.
- Rothmann, S. 2005 "Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work related well-being" *Journal of Industrial Psychology* vol 3 pp 11-16.
- Visser, D., and Coetzee, C. 2005 "Affective-cognitive consistency of attitude as a moderator of the job satisfaction-performance relationship" *Journal of Industrial Psychology* vol 32 pp 62-69.