



UNIVERSITAS INDONESIA

PROGRAM PENGEMBANGAN KONSEP DIRI  
SEBAGAI SUATU INTERVENSI UNTUK MENINGKATKAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DALAM UPAYA MENCEGAH *TURNOVER*  
PADA PERUSAHAAN MEDIA X

*(Self Concept Development Program For An Interventions  
To Increase Job Satisfaction  
In Effort To Prevent Employee Turnover On X Media Company)*

TESIS

YOVITA ISMAYA WULAN SARI  
0906500425

FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI TERAPAN  
DEPOK  
JULI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

PROGRAM PENGEMBANGAN KONSEP DIRI  
SEBAGAI SUATU INTERVENSI UNTUK MENINGKATKAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DALAM UPAYA MENCEGAH *TURNOVER*  
PADA PERUSAHAAN MEDIA X

*(Self Concept Development Program For An Interventions  
To Increase Job Satisfaction  
In Effort To Prevent Employee Turnover On X Media Company)*

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister  
dalam Ilmu Psikologi

YOVITA ISMAYA WULAN SARI  
0906500425

FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI TERAPAN  
PEMINATAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DEPOK  
JULI 2012

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,  
Dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Yovita Ismaya Wulan Sari

NPM : 0905500425

Tanda Tangan



Tanggal : 9 Juli 2012

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Yovita Ismaya Wulan Sari  
NPM : 0906500423  
Program Studi : Magister Psikologi Terapan Peminatan Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : **Program Pengembangan Konsep Diri Sebagai Suatu Intervensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Mencegah Turnover Pada Perusahaan Media X**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Magister Psikologi Terapan Peminatan Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia, pada hari Selasa, 19 Juni 2012.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Alice Salendu, MBA, M.Psi  
Penguji I : Drs. Joni P. Soebandono, MM, M.Si  
Penguji II : Adi Respati, S.Psi, M.Si

Ketua Program Studi Psikologi Terapan  
Fakultas Psikologi UI

Depok, 9 Juli 2012  
Dekan Fakultas Psikologi UI

Dr. Alice Salendu, MBA, M. Psi  
NUP: 0806050140



Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M. Org  
NIP: 19450403 197603 1 002

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada yang terkasih, *The Almighty* Tuhan Yesus, *You're my everything*, atas segala cinta, berkat dan nikmat yang diberikan sehingga di tengah beban berat dan titik terendah dalam hidup sedang melanda, setelah melalui perjalanan panjang dan melelahkan tesis ini dapat diselesaikan. Kau membuat semua indah pada waktunya! Dengan segala kekurangan yang masih harus diperbaiki, semoga tesis ini dapat berguna baik untuk bidang pendidikan maupun untuk para praktisi di bidang SDM khususnya, maupun di bidang lain.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Dr. Alice Salendu, MBA, M. Psi selaku dosen pembimbing yang tulus dan sabar dalam membimbing, Drs. Joni P. Soebandono, MM, M.Si dan Adi Respati, S.Psi, M.Si selaku dosen penguji yang sangat membantu dan mendukung, para dosen pengajar dan untuk seluruh karyawan Civitas Akademika Universitas Indonesia yang terkait. Terima kasih juga penulis ucapkan untuk teman-teman satu angkatan Program Studi Magister Terapan SDM Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang telah memberikan nuansa baru di kehidupan penulis. Semoga hubungan baik yang telah terbina dapat terus terjalin.

Ucapan terima kasih paling dalam untuk kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan yang terbaik untukku, semoga aku bisa memberikan kalian kebahagiaan. Kalian adalah yang terbaik, *I love you so much* Bundo Ati and Papah Kodrat! Untuk kakakku dengan segala keunikan kisah hidupnya, keluarga kecilnya, dan untuk keponakan-keponakanku yang menggemaskan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih untuk rekan-rekan di Femina Group, khususnya untuk rekan-rekan HRD. Begitu banyak kisah yang sudah kita tempuh, merupakan pengalaman berharga yang tidak akan terlupakan. Untuk rekan-rekan di MNC Finance khususnya rekan-rekan HRD, terima kasih atas kehangatan yang diberikan sehingga penulis merasa diterima dengan baik. Semoga selalu bisa terjalin kerja sama yang baik. *And for you, someone out there, I'm sorry it has to be ended this way. I hope someday, somewhere, somehow in someway, we could be united.*

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YOVITA ISMAYA WULAN SARI  
NPM : 0906500425  
Program Studi : Psikologi Terapan  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :


PROGRAM PENGEMBANGAN KONSEP DIRI SEBAGAI SUATU  
INTERVENSI UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DALAM UPAYA MENCEGAH *TURNOVER* PADA PERUSAHAAN MEDIA X

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada tanggal : 9 Juli 2012

Yang menyatakan



( Yovita Ismaya Wulan Sari )

Universitas Indonesia

## ABSTRAK

Nama : Yovita Ismaya Wulan Sari  
Program Studi : Magister Psikologi Terapan Sumber Daya Manusia

Penelitian ini akan melihat pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja karyawan di industri media yang dikatakan memiliki reputasi menarik, namun tingkat *turnover*-nya cukup tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang akan dilihat apakah konsep diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan bagaimanakah kontribusi aspek-aspek konsep diri terhadap kepuasan kerja di perusahaan media X.

Hasil menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan media X. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hasil gambaran konsep diri responden rendah, dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang juga rendah. Aspek konsep diri yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah aspek harga diri dan keyakinan diri. Untuk aspek keyakinan diri, pengaruh memiliki bentuk berbanding terbalik (koefisien regresi negatif). Sedangkan aspek integrasi diri dan aspek kritik diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Setelah diketahui, hasil dari penelitian ini nantinya akan menjadi dasar untuk usulan intervensi Program Pengembangan Konsep Diri.

Kata kunci:

Kepuasan Kerja, Konsep Diri, Program Pengembangan Konsep Diri

## ABSTRACT

Name : Yovita Ismaya Wulan Sari  
Study Program : Master of Applied Psychology - Human Resource Study

This study will look at the influence of self-concept on job satisfaction in the media industry which is said to have a reputation for exciting, but the turnover level is high enough. Based on this background then this study want to look whether the self concept have influence on job satisfaction and how do these self concept's aspects contribute to job satisfaction in X media company.

The results of this study indicate that self concept affects job satisfaction in the X media company. In this study it was found that the image of self concept the respondents is low, and the effect on job satisfaction is also low. Aspects of self concept which affects job satisfaction are self-esteem and self-certainty. For the aspect of self-certainty, the effect is inversely proportional to shape (negative regression coefficient). While aspects of the self-integration and self-criticism aspect had no effect on job satisfaction. Once known, the results of this study will later be the basis for the intervention proposed that is Self Concept Development Program.

Key words:

Job Satisfaction, Self Concept, Self Concept Development Program



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2. Rumusan Permasalahan .....	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.4 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1. Kepuasan Kerja .....	6
2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja .....	6
2.1.2. Aspek dan Dimensi Kepuasan Kerja .....	6
2.1.3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	7
2.2. <i>Turnover</i> .....	9
2.2.1. Definisi <i>Turnover</i> .....	9
2.2.2. Faktor-faktor Yang mempengaruhi <i>Turnover</i> .....	11
2.3. Konsep Diri .....	13
2.3.1. Definisi Konsep Diri .....	13
2.3.2. Proses Terbentuknya Konsep Diri .....	15
2.3.3. Aspek dan Dimensi Konsep Diri .....	16
2.4. Kerangka Pemikiran .....	17
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	20
3.2. Subjek Penelitian .....	20
3.2.1. Profil Perusahaan Media X .....	20
3.2.2. Responden Penelitian .....	22
3.3. Pengembangan Alat Ukur .....	23
3.3.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja .....	23
3.3.2. Alat Ukur Konsep Diri .....	24
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	24
3.4.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja .....	25

3.4.2. Alat Ukur Konsep Diri .....	27
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	31
3.6. Metode Pengolahan Data .....	32
<b>BAB 4 ANALISA HASIL</b> .....	33
4.1. Hasil Uji Normalitas .....	33
4.2. Hasil Penelitian .....	34
4.2.1. Gambaran Kepuasan Kerja .....	34
4.2.2. Gambaran Konsep Diri .....	34
4.2.3. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja .....	35
4.3. Uraian Hasil Penelitian .....	38
<b>BAB 5 RANCANGAN INTERVENSI</b> .....	40
5.1. Teori Alternatif Intervensi .....	40
5.2. Program Pengembangan Konsep Diri .....	44
<b>BAB 6 KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN</b> .....	51
6.1 Kesimpulan .....	51
6.2 Diskusi .....	52
6.3. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	55
<b>LAMPIRAN</b> .....	60

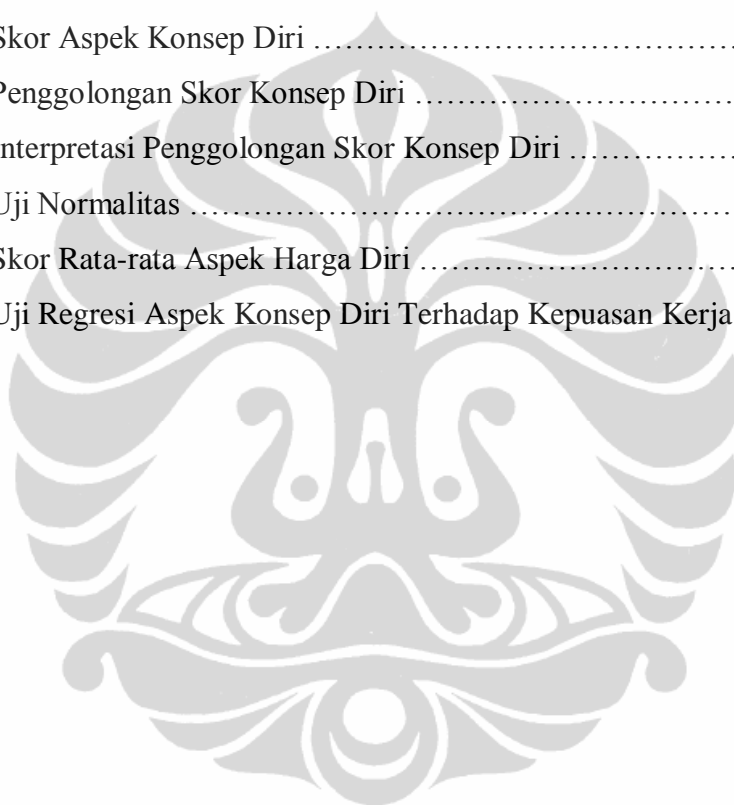
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Model <i>Turnover</i> Karyawan Sebagai Fungsi Dari Kepuasan Kerja .....	11
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran .....	18



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Kategori Penggolongan Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja .....	26
Tabel 3.2.	Alternatif Jawaban <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> ....	26
Tabel 3.3.	Item-item <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> .....	27
Tabel 3.4.	Alternatif Jawaban <i>Tennessee Self Concept Scale</i> .....	28
Tabel 3.5.	Alternatif Jawaban Negatif <i>Tennessee Self Concept Scale</i> ...	28
Tabel 3.6.	Skor Aspek Konsep Diri .....	28
Tabel 3.7.	Penggolongan Skor Konsep Diri .....	29
Tabel 3.8.	Interpretasi Penggolongan Skor Konsep Diri .....	30
Tabel 4.1.	Uji Normalitas .....	33
Tabel 4.2.	Skor Rata-rata Aspek Harga Diri .....	34
Tabel 4.3.	Uji Regresi Aspek Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja ...	36



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : \* Struktur Organisasi Kelompok Editorial  
\* Struktur Organisasi Kelompok *Commercial & Operation*
- Lampiran B : \* Data *Turnover* Menurut Masa Kerja  
\* Data *Turnover* Menurut Usia  
\* Data *Turnover* Menurut Alasan Resign
- Lampiran C : Program Pengembangan Konsep Diri
- Lampiran D : \* Kuesioner Kepuasan Kerja  
\* Kuesioner Konsep Diri
- Lampiran E : \* Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja  
\* Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Konsep Diri  
\* Hasil Uji Normalitas  
\* Hasil Uji Regresi Aspek Konsep Diri dan Kepuasan Kerja

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Permasalahan

Menurut U.S. Bureau of Labor Statistics (USBLS), industri media dikenal memiliki reputasi sebagai industri yang menarik, kreatif, penuh dengan inovasi, dan selalu berkembang (Miles, 2010). Selain itu lingkungan industri media juga bernuansa penuh semangat terkait dengan aspek daya tarik orang terkenal dan pihak yang melekat di dalamnya. Kondisi kerja di industri media selalu dibatasi oleh waktu tayang atau beredarnya produk dari media tersebut, sehingga menuntut karyawan untuk bekerja dengan ritme yang cepat dan dengan tekanan yang tinggi. Sebagian besar karyawan di industri media memiliki jam kerja yang tidak menentu di mana seringkali karyawan harus mulai bekerja sangat awal di pagi hari atau selesai bekerja sampai larut malam. Menurut Chang (1998) dengan reputasi seperti itu, industri media memerlukan karyawan yang kritis, kreatif, persuasif, dan keyakinan untuk mampu mencapai prestasi meskipun dengan tuntutan dan tekanan kerja yang cukup tinggi.

Moss (dalam Chang, 1998) menemukan bahwa tingkat *turnover* reporter koran lebih tinggi daripada profesi lain yang lebih stabil seperti guru dan dosen. Taylor (2008) menunjukkan bahwa rata-rata *turnover* di industri media dan penerbitan menempati urutan ketiga setelah industri hotel dan industri retail. Menurut Weaver dan Wilhoit (dalam Chang, 1998) tingginya *turnover* dari reporter koran merupakan alasan yang cukup penting untuk memahami ketidakpuasan kerja mereka, karena ketidakpuasan kerja adalah alasan utama semua tipe jurnalis untuk berhenti kerja.

Selain memahami ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja karyawan di industri media juga penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga *turnover* dapat dihindari. Definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009) adalah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaannya. Spector

(2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya dan berbagai macam aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat juga dapat dikatakan sebagai perasaan seseorang secara umum tentang pekerjaannya atau perilakunya yang terkait dengan berbagai aspek atau faset pekerjaan. Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang mengenai pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaannya.

Menurut Chang (1998) kepuasan kerja menjadi faktor penting karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan *job performance*. Luthans (2008) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki konsekuensi untuk mempengaruhi produktivitas. Selain produktivitas, menurut Luthans (2008) kepuasan kerja juga memiliki konsekuensi untuk mempengaruhi *turnover* yang dapat merugikan perusahaan, dengan demikian kepuasan kerja menjadi hal yang cukup penting untuk diperhatikan.

Spector (2012) menjelaskan bahwa tingkat *job satisfaction* ditentukan oleh kombinasi antara lingkungan pekerjaan (*organization factors*) dan faktor pribadi (*personal factors*). Yang termasuk faktor lingkungan pekerjaan seperti bagaimana orang diperlakukan di tempat kerja, tugas-tugas yang harus dikerjakan, hubungan dengan rekan kerja, dan juga upah. Faktor pribadi terkait dengan kepribadian dan pengalaman yang terjadi sebelumnya.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Novliadi (2007) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2008) juga berpendapat yang hampir sama, bahwa kepuasan kerja setiap individu tergantung dari aspek nilai, prioritas kepentingan, dan persepsi masing-masing individu. Individu mengalami kepuasan kerja saat sistem nilai, prioritas dan kepentingan tersebut dapat dipenuhi oleh pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut teori *Social Information* dari Salancik dan Pfeffer dalam Udechukwu (2006) menyatakan bahwa situasi sosial dan perilaku individu di

masa lalu (termasuk tindakan dan pengalaman) akan menentukan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaan dan juga menentukan kepuasan individu akan pekerjaannya. Teori ini mengisyaratkan bahwa pengalaman yang terjadi digunakan individu untuk mempersepsikan kenyataan yang dihadapinya.

Fitts (1971) menyatakan bahwa konsep diri merupakan persepsi atau interpretasi terhadap kenyataan diri kita dalam hubungannya dengan orang-orang yang ada di sekitar kita, atau apa yang kita yakini tentang pandangan orang lain mengenai diri kita. Super dalam Plunkett (1985) juga mengemukakan bahwa konsep diri merupakan pencitraan seseorang terhadap dirinya sendiri terkait dengan kemampuan minat, kebutuhan, dan nilai yang dimilikinya. Jadi konsep diri secara umum dikonseptualisasikan sebagai pemahaman seseorang mengenai atribut dirinya terkait dengan persepsi individu tersebut. Perilaku seseorang juga dinyatakan cenderung konsisten dengan konsep dirinya.

Konsep diri dapat digolongkan menjadi konsep diri positif dan konsep diri negatif (Fitts, 1971). Individu yang memiliki konsep diri positif dapat dikatakan menilai tinggi harga dirinya, bersikap terbuka terhadap keadaan diri, memiliki rasa percaya diri, dan yakin terhadap dirinya. Sebaliknya, individu yang memiliki konsep diri negatif dapat dikatakan menilai rendah harga dirinya, menutupi keadaan diri yang sesungguhnya, tidak memiliki rasa percaya diri dan keyakinan terhadap dirinya. Konsep diri yang negatif ini disebut juga sebagai *negative affectivity* diri (Watson & Clark dalam Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005).

*Negative affectivity* adalah variabel kepribadian yang dimanifestasikan dalam konsep diri (Watson & Clark dalam Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005). Selain itu, *negative affectivity* ini direfleksikan ke dalam *core self-evaluation* yang merupakan manifestasi dari konsep diri. Pada nantinya, *self-evaluation* ini merefleksikan pencitraan seseorang terhadap dirinya dari beberapa karakter seperti *self-esteem*, *self efficacy*, *locus of control* dan *emotional stability* (Noe et al., 2008). Individu yang memiliki *negative affectivity* tinggi, cenderung berfokus pada aspek negatif di dirinya dan orang lain sehingga lebih sering mengalami perasaan cemas dan depresi. Watson, Pennebaker, and Folger dalam Spector (2012) mengajukan



hipotesa bahwa individu yang memiliki *negative affectivity* tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah karena cenderung menerima kondisi pekerjaan sebagai sesuatu yang negatif, didasari dari definisi konsep diri dimana konsep diri merupakan persepsi atau bagaimana individu menginterpretasikan kenyataan dirinya dengan orang-orang yang berada di lingkungannya dan apa yang kita percayai terhadap pandangan orang lain mengenai diri kita. Dengan kata lain, konsep diri merupakan persepsi seseorang terhadap citra dirinya sendiri yang berkaitan dengan kemampuan, minat, kebutuhan dan nilai-nilai yang dimilikinya.

Dengan demikian faktor-faktor tersebut diketahui dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja, yang secara tidak langsung bisa berdampak kepada intensi *turnover*. Berdasarkan pemikiran tersebut maka dalam studi ini penulis akan coba melihat lebih jauh konsep diri dikaitkan dengan kepuasan kerja para karyawan. Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan gambaran mengenai konsep diri yang dikaitkan dengan kepuasan kerja, untuk selanjutnya dijadikan landasan pemikiran untuk merancang suatu intervensi agar dapat menurunkan tingkat *turnover* di perusahaan.

## **1.2. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang akan menjadi pembahasan dan perumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) apakah konsep diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan media X, dan (2) hasil dari penelitian ini nantinya akan menjadi dasar untuk usulan intervensi yang akan dilakukan di perusahaan media X untuk mengurangi tingkat *turnover*.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja di perusahaan media X, dengan asumsi bahwa dengan konsep diri yang positif akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan. Setelah diketahui, maka hasil dari penelitian ini akan dijadikan sebagai dasar untuk usulan intervensi

yang dilakukan. Intervensi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Melalui pemberian intervensi yang dilakukan diharapkan dapat mengembangkan konsep diri yang tepat dan juga meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan untuk perusahaan, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover* di perusahaan media X.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bab 1 PENDAHULUAN, meliputi latar belakang permasalahan, permasalahan di organisasi, rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat, juga sistematika penulisan; Bab 2 TINJAUAN PUSTAKA, berisi uraian mengenai teori-teori dari variabel yang terkait, yaitu kepuasan kerja dan konsep diri, teori tambahan mengenai *turnover*, juga kekrangka pemikiran; Bab 3 METODE PENELITIAN, terdiri dari jenis penelitian, subjek penelitian, pengembangan alat ukur, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode pengolahan data; Bab 4 ANALISA HASIL, meliputi hasil uji normalitas, hasil penelitian dan uraian hasil penelitian; Bab 5 RANCANGAN INTERVENSI, terdiri dari teori alternatif intervensi dan program pengembangan konsep diri; BAB 6 KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN, membahas kesimpulan penelitian, diskusi dan saran untuk penelitian selanjutnya. Sistematika berikutnya adalah DAFTAR PUSTAKA dan keseluruhan BAB diakhiri dengan LAMPIRAN.

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kepuasan Kerja

##### 2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Spector (2012) sebagai apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya dan berbagai macam aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat juga dapat dikatakan sebagai perasaan seseorang secara umum tentang pekerjaannya atau perilakunya yang terkait dengan berbagai aspek atau faset pekerjaan. Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009) adalah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaannya. Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang mengenai pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaannya.

##### 2.1.2. Aspek dan Dimensi Kepuasan Kerja

Jex (2002) menambahkan komponen kognitif dan perilaku dalam mendefinisikan *job satisfaction*. Aspek kognitif merepresentasikan keyakinan karyawan mengenai pekerjaan atau situasi yang dihadapi; misalnya seperti karyawan menilai dan meyakini bahwa pekerjaannya menarik, memberikan inspirasi, membosankan, tuntutan sangat tinggi, atau penilaian lainnya. Sedangkan komponen perilaku merupakan representasi dari kecenderungan perilaku karyawan yang muncul sebagai sikapnya terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan karyawan bisa saja diperlihatkan dalam perilaku jumlah kehadiran yang tinggi, tekun bekerja, dan niat untuk bergabung di perusahaan untuk jangka waktu yang lama. Sebagai kekurangan, komponen ini kurang dapat memberikan informasi yang akurat, karena terkadang sikap seseorang tidak selalu sesuai dengan perilakunya, misalnya saja seorang karyawan sebenarnya mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya namun tidak mengundurkan diri karena pertimbangan finansial.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Novliadi (2007) kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku, yaitu penarikan diri (*turnover*) atau bisa juga berupa perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas.

Meskipun tidak menentukan *turnover* secara langsung, faktor ketidakpuasan harus diperhatikan sebagai hal yang penting dengan pertimbangan bahwa dengan membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja akan menekan *turnover*. Di internal perusahaan, tingkat *turnover* yang tinggi juga bisa membawa pengaruh negatif untuk moral karyawan yang tersisa, (White dalam Chang, 1998). Cawsey dan Wedley (dalam Handoyo, 1987) juga memiliki pendapat yang sama, bahwa masalah *turnover* harus mendapatkan perhatian karena ditinjau dari berbagai sisi, perusahaan akan mengalami kerugian.

### **2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2009) dan Spector (2012), serta hasil penelitian dari Robie, dkk (1998); Swift dan Campbell (1998); dan Wong, dkk (1998) menjadi dasar untuk pengunduran diri, yaitu (1) faktor lingkungan pekerjaan, dan (2) faktor pribadi. Faktor lingkungan pekerjaan antara lain: (a) Karakteristik pekerjaan, menurut Robbins (2009), karyawan cenderung memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan variasi tugas, kemandirian, dan umpan balik atas pekerjaan yang mereka lakukan. Karakteristik ini membuat pekerjaan secara mental menantang karyawan dan menimbulkan kepuasan kerja. Spector (2012) juga menyatakan, bahwa adanya kebebasan bagi karyawan untuk membuat keputusan sendiri atas pekerjaannya serta adanya kesempatan untuk memberikan masukan terhadap kebijakan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (b) Peran, yang merupakan pola tingkah laku yang dituntut

organisasi terhadap karyawan. Ada dua variabel peran yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi ambiguitas peran dan semakin tinggi konflik peran maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, (c) Tingkat jabatan, Robie, dkk (1998) menemukan bahwa tingkat jabatan (mulai dari sangat sederhana sampai dengan sangat kompleks) berhubungan dengan kepuasan kerja dalam berbagai faset kepuasan kerja (pekerjaan, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja). Selain itu ditemukan adanya korelasi sebesar 0,26 antara tingkat jabatan dan kepuasan kerja. Ini berarti peningkatan dalam jabatan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (c) Rekan kerja dan atasan, Robbins (2009) menyatakan bahwa individu memperoleh banyak hal dari pekerjaannya lebih dari sekedar uang atau prestasi yang terlihat. Bagi kebanyakan karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang akrab dan suportif akan mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Di sisi lain, atasan yang akrab, mau mendengarkan pendapat karyawan, memberikan penghargaan atas pekerjaan yang baik, bersedia memahami masalah bawahan, serta memperlihatkan minat personal juga akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, (d) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta memiliki peralatan dan perlengkapan yang adekuat merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Robbins, 2009).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pribadi, yang termasuk faktor pribadi: (a) Kepribadian, Spector (2012) menyatakan bahwa faktor kepribadian yang banyak diteliti adalah afeksi negatif (*negative affectivity*) dan pusat kontrol (*locus of control*). Karyawan yang memiliki afeksi negatif, yaitu kecenderungan untuk mengalami emosi negatif seperti cemas atau depresi, akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sementara itu semakin internal pusat kontrol karyawan, yaitu keyakinan seseorang bahwa ia dapat mengontrol lingkungan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. *Negative affectivity* merupakan variabel kepribadian yang dimanifestasikan dalam konsep diri (Watson & Clark dalam Bowling, Beehr, Wagner, & Libkuman, 2005), (b) Jenis

kelamin, ada beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten mengenai pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja. Penelitian Witt dan Nye (1992) serta Klecker dan Loadman (1999) menemukan bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan pria dan wanita. Namun Cheung dan Scherling (1998) yang melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan-perusahaan Taiwan menemukan bahwa karyawan pria memiliki kepuasan kerja yang secara bermakna lebih tinggi daripada karyawan wanita. Hal ini antara lain disebabkan oleh adanya kebijakan pemerintah yang tidak menguntungkan bagi karyawan wanita di mana karyawan wanita pada umumnya mendapat imbalan yang lebih rendah daripada karyawan pria, (c) Usia, banyak penelitian yang menemukan bahwa karyawan yang berusia lebih tua memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih muda. Spector (2012), menyatakan bahwa kemungkinan hal ini dikarenakan karyawan yang lebih tua memiliki keuntungan yang lebih banyak dari segi kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima dan juga memperoleh gaji yang lebih tinggi, (d) Kesesuaian kepribadian dengan lingkungan pekerjaan (*person-job fit* atau *person environmental fit*), pendekatan kesesuaian pribadi dan lingkungan pekerjaan menyatakan bahwa kepuasan kerja akan muncul jika ada paduan yang tepat antara pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang merasa cocok dengan lingkungan pekerjaannya akan merasa bahwa nilai, kemampuan, dan komitmen yang dituntut organisasi terhadap dirinya adalah kongruen dengan apa yang ada dalam dirinya, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Brief, 1998; Dawis, 1992; Edward, 1991; Rambo, 1982, Spector, 2012).

## **2.2. Turnover**

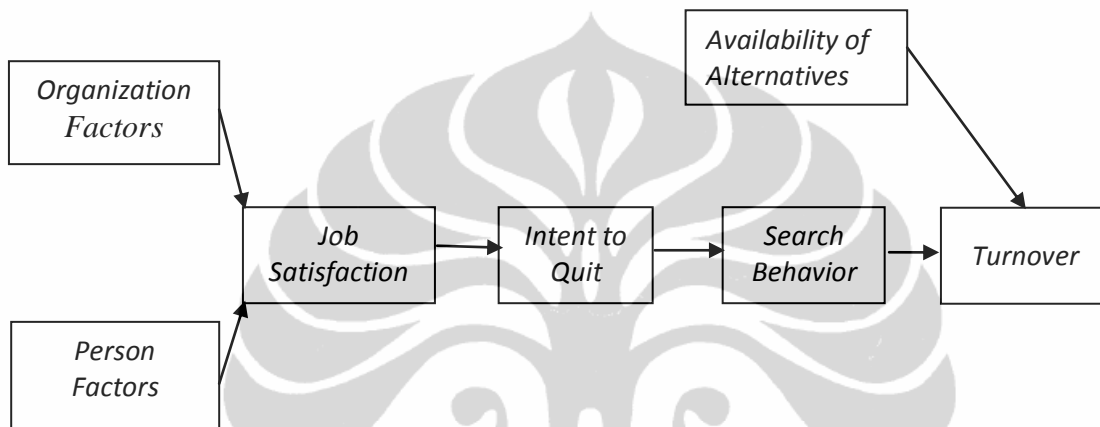
### **2.2.1. Definisi Turnover**

Menurut Robbins dan Judge (2009) *turnover* merupakan perilaku menuju keluarnya karyawan dari organisasi atau perusahaan termasuk mencari posisi baru saat keluar. Definisi *turnover* menurut Lambert (2001) adalah putusannya hubungan ikatan karyawan dengan perusahaan dalam bentuk pengunduran diri, pensiun, maupun PHK.

*Turnover* tidak dapat dipahami tanpa dikaitkan dengan perilaku yang muncul. Berikut akan dijelaskan beberapa model proses *turnover* yang terkait dengan perilaku. Mobley dalam Jex (2002) mengajukan sebuah model yang menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk mengundurkan diri merupakan suatu proses yang kompleks dan melalui beberapa tahap. Di tahap yang pertama, karyawan mengevaluasi pekerjaannya saat ini dan dari evaluasi tersebut diambil kesimpulan apakah karyawan yang bersangkutan mengalami perasaan yang memuaskan atau tidak puas. Setelah evaluasi dilakukan, jika karyawan mengalami kepuasan, proses *turnover* tidak akan berlanjut. Proses *turnover* akan berlanjut jika karyawan mengalami ketidakpuasan lalu bisa mengarah kepada pengunduran diri. Setelah terpikirkan untuk mengundurkan diri, tahap berikutnya adalah evaluasi secara kognitif, apakah pencarian kerja baru akan berhasil, dan berbagai biaya yang terkait dengan pengunduran diri dari pekerjaannya saat ini. Hal tersebut menjadi pertimbangan karena sekalipun karyawan sangat mengalami ketidakpuasan, mencari pekerjaan baru juga membutuhkan biaya. Apakah itu terkait dengan lokasi tempat kerja yang baru, maupun kehilangan *benefit* yang didapatkan dari pekerjaan saat ini. Jika karyawan merasa bahwa pencarian kerja baru tidak akan berhasil, atau biaya yang dikeluarkan terlalu tinggi, proses *turnover* akan berhenti dan karyawan yang bersangkutan mungkin akan mencari cara untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang terjadi saat itu. Sebaliknya, jika karyawan yakin pencarian akan sukses, dan biaya dapat diatasi, maka ia akan menuju pada tahap berikutnya, yaitu intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Ini tahap di mana seseorang mulai menyusun rencana mencari pekerjaan lain, dan intensi ini akan terlihat dalam perilaku seperti melihat iklan lowongan di koran, mencari jasa agen atau menghadiri bursa kerja, berharap menemukan kesempatan kerja lain.

Model dari Spector (2012) menjelaskan bahwa tingkat *job satisfaction* ditentukan oleh kombinasi antara karakteristik dari individu dengan karakteristik lingkungan kerja. Bila tingkat *job satisfaction* rendah, karyawan akan memiliki intensi untuk mengundurkan diri. Intensi tersebut akan berlanjut pada perilaku mencari kesempatan kerja, yang bila berhasil akan menyebabkan *turnover*. Adanya

peluang kesempatan kerja di tempat lain merupakan faktor yang penting karena pada dasarnya karyawan enggan untuk mengundurkan diri bila belum berhasil mendapatkan kerja di tempat lain. Berikut gambar model dari Spector (2012) mengenai *turnover* sebagai fungsi dari kepuasan kerja:



Gambar 2.1 Model *Turnover* Karyawan Sebagai Fungsi Dari Kepuasan Kerja  
(Spector, 2012)

### 2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* antara lain: (1) Usia, (2) Lama Bekerja, dan (3) Kepuasan Kerja.

Faktor usia menurut Maier dalam Novliadi (2007) mengemukakan bahwa pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja yang usianya lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan intensi *turnover*, dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*nya (Moblely dalam Novliadi, 2007). Karyawan yang lebih muda usianya akan lebih tinggi kemungkinannya untuk keluar. Gilmer (dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba



pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru karena pastinya perusahaan lebih banyak mencari tenaga karyawan berusia muda. Tanggung jawab karyawan berusia muda terhadap keluarga juga lebih kecil sehingga dapat lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Tingkat *turnover* tinggi pada karyawan berusia muda terjadi juga karena tidak terpenuhinya harapan-harapan mereka pada pekerjaan-pekerjaan yang sebelumnya (Porter & Steer; Wanous & Mobley dalam Novliadi, 2007).

Faktor lama bekerja, dari hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja karyawan maka kecenderungan *turnover* akan semakin rendah (Prihastuti, 1992). Parson dkk (dalam Novliadi, 2007) juga mengatakan bahwa *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Karyawan juga sering menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Di samping itu, umumnya karyawan-karyawan baru itu masih muda usianya, masih mempunyai keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya karyawan-karyawan yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan merupakan karyawan yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya dan mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan (Handoyo, 1987).

Faktor kepuasan kerja menurut penelitian-penelitian yang dilakukan Mowday, Michael dan Spector, Arnold dan Fieldman (dalam Novliadi, 2007) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek, diantaranya adalah

ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

## **2.3. Konsep Diri**

### **2.3.1. Definisi Konsep Diri**

Menurut Connel dan Connel (2001), konsep diri berhubungan dengan konsep faktual-bagaimana kita berpikir tentang diri kita sendiri dalam lingkungan gender, urutan kelahiran, ras, kebangsaan, agama dan sebagainya. Purkey (dalam Leatherwood, 1988) mendeskripsikan konsep diri sebagai apa yang diyakini seseorang mengenai dirinya sendiri. Coopersmith (dalam Leatherwood, 1988) mendefinisikan konsep diri sebagai penilaian seseorang mengenai harga diri, yang diekspresikan dalam perilaku seperti yang diyakininya.

Fitts (1971) mendefinisikan konsep diri berdasarkan pengertian *self* dari William James yaitu penilaian terhadap diri seperti yang dilihat, dipahami dan dialami oleh seseorang. Pemahaman terhadap diri ini yang dikatakan sebagai konsep diri. Definisi tersebut tidak berbeda jauh seperti yang diungkapkan oleh Hadisubrata (1990) yang mendefinisikan konsep diri sebagai gambaran tentang diri kita menurut pendapat kita sendiri yang sebagian besar kita peroleh dari interpretasi kita terhadap kenyataan diri kita dalam hubungannya dengan orang-orang yang ada di sekitar kita. Penilaian tersebut didasarkan pada interpretasi pribadi terhadap apa yang menurut pendapatnya dipikirkan oleh orang lain tentang kenyataan dirinya, jadi penilaian tersebut belum tentu sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Dengan kata lain, penilaian ini sangat bersifat subyektif.

Hadisubrata (1990) berpendapat bahwa meskipun konsep dirinya subyektif dan belum tentu sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, namun oleh orang yang bersangkutan diyakini sebagai gambaran yang benar tentang dirinya sehingga dalam bersikap dan bertindak dia selalu berpegang pada gambaran tersebut. Dalam hal ini kenyataan obyektif dan pendapat orang lain menjadi kurang penting.

Dengan demikian menurut Hadisubrata (1990), konsep diri sebagai hasil penilaian kita terhadap diri kita sendiri tidak mudah kita kenali, sebab penilaian kita

sering terjadi secara tidak sadar atau tidak dalam bentuk kata. Penilaian tersebut sering dalam bentuk perasaan yang tercampur dengan perasaan-perasaan lain, dan terus-menerus kita alami dalam setiap reaksi emosional kita, sehingga sulit diidentifikasi (Hadisubrata, 1990). Selanjutnya konsep diri ini berperan sebagai kerangka acuan dalam bertindak dan bereaksi, sehingga orang tahu bagaimana harus bersikap dan bertindak dalam situasi tertentu meskipun penilaian terhadap diri sendiri ini sangat subyektif.

Sikap, perasaan, dan perilaku seseorang harus konsisten dengan konsep dirinya. Apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan juga ditentukan oleh konsep diri. Kita tidak akan bisa memahami sepenuhnya perilaku seseorang atau meramalkan dengan tepat perilaku seseorang, namun pengetahuan tentang konsep diri ini dapat meningkatkan pemahaman serta peramalan tingkah laku seseorang tersebut (Fitts, 1971).

Manusia berpikir, mengingat, mempertimbangkan objek-objek, orang lain, serta kejadian-kejadian. Setelah itu memberikan arti serta nilai pada rangsangan-rangsangan yang datang padanya, termasuk juga dirinya (*self*)-dapat dinilai “cantik” atau “buruk”, berharga atau tidak berharga, puas atau tidak puas, dan lain-lain. Interpretasi pribadi tersebut dilakukan secara subyektif sesuai dengan apa yang dilihat dan dialami oleh seseorang, sesuai dengan caranya mempersepsikan dirinya (Fitts, 1971).

Konsep diri mewakili kemampuan manusia untuk memberi arti serta nilai pada dirinya sendiri-apakah baik atau buruk, berharga atau tidak, yang pada dasarnya adalah nilai yang positif atau negatif. Dengan demikian, orang yang memiliki konsep diri positif akan mengembangkan watak-watak seperti percaya diri, menghargai diri sendiri, menerima diri sendiri apa adanya, dan watak-watak lain yang memperlancar penyesuaian sosial dalam pergaulan, serta mengembangkan potensinya seoptimal mungkin. Sebaliknya, orang yang memiliki konsep diri negatif akan mengembangkan watak-watak seperti rendah diri, sombong, membenci diri sendiri, pemalu, dan watak-watak lain yang menghambat penyesuaian sosial dalam pergaulan (Hadisubrata, 1990).

### 2.3.2. Proses Terbentuknya Konsep Diri

Menurut Burns (1979), konsep diri bukannya dari pembawaan lahir, tetapi berkembang dari beribu-ribu pengalaman “Saya” dan “Milik saya” yang dibedakan dan yang mengumpul sedikit demi sedikit. Tambahan pula, proses perkembangan konsep diri tidak pernah sungguh-sungguh berakhir, hal itu berjalan terus dengan aktif dari saat kelahiran sampai pada kematian, sejalan dengan individu tersebut secara terus-menerus menemukan potensi-potensi yang baru di dalam proses tersebut.

Seperti telah kita ketahui bahwa penilaian tentang diri sendiri kita peroleh dari persepsi kita atas pengalaman-pengalaman hidup kita, maka pengalaman-pengalaman yang kita interpretasikan sebagai pengalaman negatif akan membentuk citra diri yang negatif pula. Di sini pengalaman masa anak-anak mempunyai peranan yang menentukan dalam pembentukan konsep diri. Konsep diri kita pada masa anak-anak terbentuk dalam kontak kita dengan keluarga kita, terutama dalam hubungannya dengan orang tua kita. Bagaimana perlakuan mereka terhadap kita, apa yang mereka katakan tentang diri kita, semuanya mempengaruhi pembentukan konsep diri kita (Hadisubrata, 1990).

Bila konsep diri digambarkan sebagai lingkaran yang pada waktu hari lahir dibagi dua persis di tengah-tengahnya, sebagian negatif dan sebagian positif, untuk selanjutnya apabila lingkungan memberikan perhatian lebih besar dan lebih banyak pada hal-hal yang negatif dalam diri seorang anak, maka bagian yang positif dan bagian negatif tidak sama lagi. Bagian positif akan menyempit dan bagian negatif akan lebih luas. Dia akan merasa memiliki lebih banyak kualitas negatif daripada yang positif. Akibatnya dia memiliki konsep diri yang negatif. Sebaliknya kalau lingkungan memberikan perhatian lebih besar pada hal-hal yang positif pada dirinya, maka bagian yang positif meluas dan bagian negatif menyempit, sehingga dia akan mengembangkan konsep diri yang positif (Hadisubrata, 1990).

Pada masa remaja konsep diri kita boleh dikatakan sudah terbentuk, namun masih sering mengalami sedikit perubahan sebagai akibat dari pengalaman-pengalaman pribadi maupun sosial yang baru. Pada masa dewasa kita diharapkan

dapat mengembangkan konsep diri yang lebih realistis dan obyektif, serta mampu menerima diri sendiri seperti apa adanya. Konsep diri ini pun masih bisa berubah menjadi lebih positif atau lebih negatif, tergantung dari penilaian diri kita terhadap diri sendiri (Hadisubrata, 1990).

### **2.3.3. Aspek dan Dimensi Konsep Diri**

Fitts (1971) mengemukakan bahwa konsep diri adalah diri yang dilihat, dipersepsikan serta yang dialami oleh individu. Dia juga membagi konsep diri menjadi empat aspek yang tidak terpisahkan, yaitu: (1) Harga Diri (*Self-Esteem*), (2) Kritik Diri (*Self-Criticism*), (3) Integrasi Diri (*Self-Integration*), dan Keyakinan Diri (*Self-Certainty*).

Aspek harga diri merupakan penilaian individu terhadap dirinya seperti suka atau tidak suka, puas, puas sekali, dan lain-lain. Fitts (1971) menganggap harga diri ini sebagai komponen dominan dalam konsep diri seseorang yang dipengaruhi oleh bagaimana ia menilai diri sendiri dan bagaimana ia merasa orang lain menilai dirinya itu. Perasaan diri berharga atau tidak merupakan hasil penilaian dari dua dimensi, yaitu: (a) Dimensi Internal, yaitu bagaimana individu melihat dirinya sebagai suatu kesatuan yang utuh dan dinamis dalam melakukan pengamatan serta penilaian terhadap diri berdasarkan dunia batinnya sendiri. Dimensi ini terdiri dari Identitas Diri, Perilaku, dan Kepuasan Diri, (b) Dimensi Eksternal, melihat diri sendiri sebagai kesatuan yang utuh dan dinamis dalam melakukan pengamatan serta penilaian terhadap diri, yang timbul sebagai hasil pertemuan individu dengan dunia luar khususnya dalam hubungan interpersonal dan aktivitas sosial. Dimensi ini terdiri dari Diri Fisik, Diri Moral Etika, Diri Pribadi, Diri Keluarga, Diri Sosial;

Aspek kritik diri menunjukkan bagaimana seseorang menggambarkan dirinya serta pribadinya, apakah bersikap defensif (menutupi) atau bersikap terbuka terhadap kekurangan atau kelemahan diri. Aspek ini juga yang akan menentukan sejauh mana individu dapat menerima segala kekurangan atau kelemahan dan juga kelebihan dirinya;

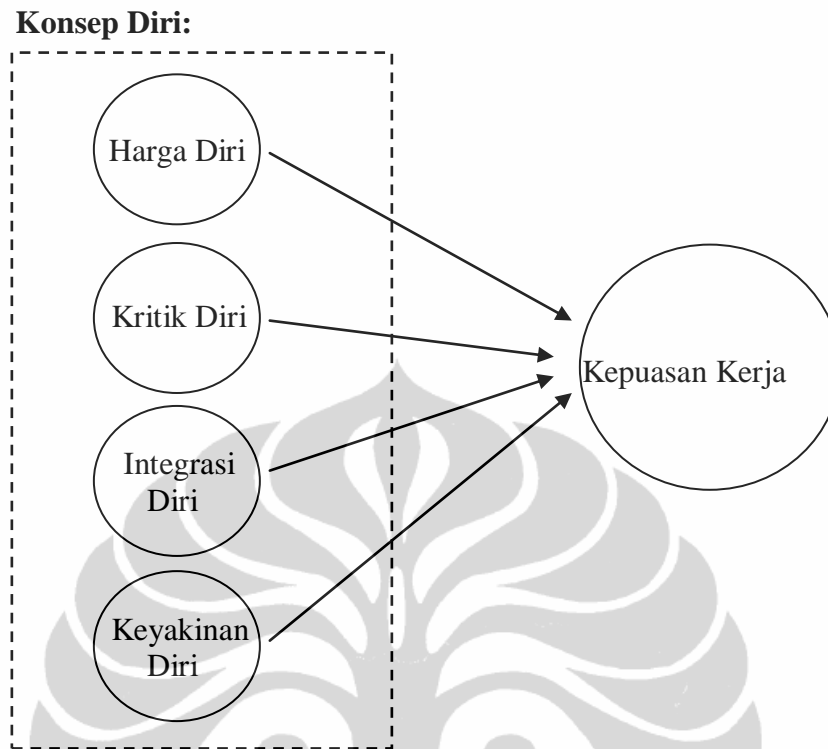
Aspek integrasi diri menunjuk pada integrasi antara bagian-bagian diri, yaitu kemampuan seseorang untuk menyatukan seluruh aspek konsep diri menjadi satu keseluruhan. Aspek ini menandakan apakah seseorang memiliki konsistensi antara patokan perilaku dan perilaku yang ditampilkan dalam kenyataannya. Konsistensi menunjukkan adanya integritas yang cukup baik, di mana semakin berintegrasi bagian-bagian diri seseorang, akan semakin baik ia dalam menjalankan fungsinya;

Aspek keyakinan diri menggambarkan kemampuan seseorang untuk yakin atau tidak dalam menilai dirinya. Keyakinan diri seseorang berasal dari tingkat kepuasan pada dirinya sendiri. Semakin baik penilaian seseorang terhadap dirinya, ia semakin percaya terhadap kemampuan dirinya. Dengan perkataan lain, ia semakin yakin dalam menilai dirinya termasuk kemampuan-kemampuan yang dimilikinya.

Keempat aspek ini saling mempengaruhi dan berhubungan dalam pembentukan konsep diri seseorang serta membentuk konsep diri yang utuh.

#### **2.4. Kerangka Pemikiran**

Berikut akan digambarkan mengenai kerangka pemikiran dari konsep diri yang dikaitkan dengan kepuasan kerja:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

Konsep diri secara umum dikonseptualisasikan sebagai pemahaman seseorang mengenai atribut dirinya terkait dengan persepsi individu tersebut, yang dalam penelitian ini akan dijadikan *independent variabel*, terdiri dari 4 aspek, yaitu : (1) Harga Diri, (2) Kritik Diri, (3) Integrasi Diri, (4) Keyakinan Diri. Konsep diri merupakan persepsi atau bagaimana individu menginterpretasikan kenyataan dirinya dengan orang-orang yang berada di lingkungannya dan apa yang kita percayai terhadap pandangan orang lain mengenai diri kita. Dengan kata lain, konsep diri merupakan persepsi seseorang terhadap citra dirinya sendiri yang berkaitan dengan kemampuan, minat, kebutuhan dan nilai-nilai yang dimilikinya.

Dengan demikian faktor-faktor tersebut diketahui dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja setiap individu tergantung dari aspek nilai, prioritas kepentingan, dan persepsinya masing-masing. Individu mengalami kepuasan kerja saat sistem nilai, prioritas dan kepentingan tersebut dapat

dipenuhi oleh pekerjaan mereka. Individu akan melakukan penilaian apakah dirinya sudah berhasil memenuhi sistem nilai, prioritas dan kepentingan dari pekerjaannya. Apabila berhasil, maka tentu ia akan merasa percaya diri, bangga, merasa dirinya berharga dan termotivasi sehingga ia juga puas terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, apabila ia merasa tidak berhasil, tentu ia akan merasa tidak percaya diri, bangga, merasa dirinya tidak berharga dan tidak termotivasi sehingga ia juga tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat diduga bahwa persepsi individu terhadap dirinya sendiri yang tercermin dalam konsep diri juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.





## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga ingin mencari aspek mana yang pengaruhnya paling kuat karena aspek tersebutlah yang akan diintervensi.

#### 3.2. Subjek Penelitian

##### 3.2.1. Profil Perusahaan Media X

Perusahaan tempat penelitian dilakukan merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang industri media, khususnya media cetak dengan majalah sebagai produk utamanya. Selain majalah sebagai produk utama, perusahaan yang dimaksud juga memiliki unit bisnis lain sebagai pendukung bisnis utama seperti stasiun radio, *event organizer*, *production house*, dan unit kreatif lainnya.

Struktur organisasi perusahaan dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok Editorial dan kelompok *Commercial & Operation*. Kelompok Editorial terdiri dari 13 bagian majalah yang ada di perusahaan ditambah dengan bagian Produksi, Fotografi, dan Dapur Uji. Sedangkan kelompok *Commercial & Operation* terdiri dari bagian Sirkulasi & Distribusi, *Corporate Commercial* (Marketing & Promosi, Iklan), Keuangan, SDM, IT, *Online media*, *creative boutique*, *Business Development*, *Event organizer*, *Production house*, dan Divisi Pelayanan Pelanggan. Gambar struktur organisasi dari perusahaan dapat dilihat di lampiran A.

Kedua kelompok tersebut memiliki pembagian kerja masing-masing. Kelompok Editorial bertanggung jawab dalam menyusun artikel, mencari sumber berita dan nara sumber, memastikan sumber berita dan data pendukung sesuai konsep atau tema edisi majalah. Selain itu juga mengarahkan artistik dan mengatur proses pemotretan agar sesuai konsep atau tema edisi majalah. Sedangkan kelompok *Commercial & Operation* bertanggung jawab atas semua kegiatan komersial & operasional yang mendukung aktivitas editorial. Kelompok Editorial memang

menjadi kegiatan yang pokok dalam proses bisnis perusahaan, namun juga tidak terlepas dari kelompok *Commercial & Operation*, namun kedua kelompok ini saling tergantung dan tidak bisa berjalan masing-masing terlepas satu sama lain.

Permasalahan yang ingin dilihat di perusahaan ini adalah tentang kepuasan kerja. Dari dokumen tentang *exit interview* ternyata terdapat hal-hal yang diharapkan oleh karyawan tidak terpenuhi, hal ini memicu ketidakpuasan dan merupakan penyebab utama karyawan mengundurkan diri. Data *turnover* di perusahaan selama dua tahun, yaitu tahun 2009 dan tahun 2010 dapat dilihat di lampiran B. Bila dilihat dari data, *turnover* paling besar terjadi di kelompok karyawan dengan masa kerja 0 - 5 tahun. Parson dkk (dalam Novliadi, 2007) mengatakan bahwa *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Karyawan juga sering menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Masa kerja 0 – 5 tahun biasanya merupakan masa di mana karyawan mengevaluasi hubungan timbal balik dengan perusahaan.

Dilihat menurut usia, *turnover* paling besar terjadi di kelompok karyawan dengan berusia 26 - 35 tahun Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Gilmer (dalam Novliadi, 2007), bahwa *turnover* tingkat *turnover* relatif tinggi di karyawan berusia muda yang produktif (bukan yang masih sangat muda), karena selain kesempatan untuk mencari alternatif pekerjaan lain masih terbuka lebar, juga karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Karyawan-karyawan yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan merupakan karyawan yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya dan mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan (Handoyo, 1987).

Sedangkan berdasarkan alasan *resign*, kategori *better offer* memiliki jumlah terbanyak. Dari *exit interview*, karyawan mengambil keputusan untuk mengundurkan diri karena merasa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga merasa tidak mendapatkan kepuasan. Menurut Chang (1998) sumber kepuasan karyawan di

perusahaan media adalah pencapaian prestasi dalam bentuk karya yang dihasilkan. Merupakan kebanggaan tersendiri yang dirasakan apabila dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat melalui pemberian informasi, sebagai bentuk dari aktualisasi diri.

Menurut Maslow (dalam Chang, 1998), individu dimotivasi oleh 5 macam kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan psikologis, seperti pangan dan sandang, (2) kebutuhan akan rasa aman, seperti tempat tinggal, (3) kebutuhan akan rasa memiliki, seperti kasih sayang. Ketiga kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi sebelum naik ke tingkat berikutnya, yaitu (4) harga diri, seperti pengakuan atau penghargaan, dan (5) aktualisasi diri seperti berkreativitas dan menciptakan suatu karya. Selanjutnya dalam teori ini, individu harus memenuhi kebutuhan dasarnya dulu sebelum naik ke kebutuhan di atasnya.

Yang dirasakan karyawan di perusahaan ini adalah kurangnya penghargaan dalam bentuk verbal maupun materi dari pihak manajemen akan kinerja yang ditampilkan. Perusahaan ini memiliki majalah tentang gaya hidup yang banyak mengulas tentang bagaimana menghargai diri melalui pencapaian prestasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, namun ternyata tidak diterapkan di internal perusahaan. Hal ini membuat karyawan menjadi tidak yakin akan kemampuannya, cemas dan menilai rendah harga dirinya. Dengan demikian, dengan tidak terpenuhinya kebutuhan akan harga diri ini maka kebutuhan di atasnya, yaitu aktualisasi diri juga tidak dapat tercapai. Akibatnya karyawan merasa tidak puas dan mengundurkan diri.

### **3.2.2. Responden Penelitian**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tipe *random/probability* sampling di mana setiap elemen di populasi memiliki kesempatan yang sama dan independen untuk dipilih sebagai sampel.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan media X. Responden berjumlah 100 orang, terdiri dari 50 responden dari kelompok editorial

dan 50 responden dari kelompok Commercial & Operation. Usia responden berkisar dari 20 - 45 tahun, dan masa kerja dari 0 - 20 tahun.

Berikut gambaran umum responden dalam penelitian ini: responden yang berjenis kelamin wanita dalam penelitian ini berjumlah 73 orang (73%). Responden yang berjenis kelamin pria dalam penelitian ini berjumlah 27 orang (27%).

Usia responden dalam penelitian ini berkisar dari 20-45 tahun. Responden dengan rentang usia 20-25 tahun berjumlah 30 orang (30%). Responden dengan rentang usia 26-35 tahun berjumlah 59 orang (59%). Responden dengan rentang usia 36-45 tahun berjumlah 11 orang (11%).

Masa kerja responden dalam penelitian ini berkisar dari 0-20 tahun. Responden dengan rentang masa kerja 0-5 tahun berjumlah 77 orang (77%). Responden dengan rentang masa kerja 6-10 tahun berjumlah 18 orang (18%). Responden dengan rentang masa kerja 11-15 tahun berjumlah 4 orang (4%). Responden dengan rentang masa kerja 16-20 tahun berjumlah 1 orang (1%).

### **3.3. Pengembangan Alat Ukur**

#### **3.3.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa cara, menurut Spector (2012), kepuasan kerja biasanya diukur melalui wawancara atau dengan kuesioner. Metode wawancara memang digunakan di beberapa penelitian, namun metode kuesioner masih lebih banyak digunakan daripada wawancara. Hal tersebut dimungkinkan karena metode wawancara membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar dibandingkan dengan metode kuesioner. Metode wawancara lebih tepat digunakan bila peneliti ingin menggali informasi yang tidak tercakup dalam kuesioner. Informasi tersebut dapat dijadikan sebagai langkah awal dalam menyusun kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja, untuk itu yang digunakan adalah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang disusun oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967). MSQ merupakan alat ukur yang cukup umum digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Beberapa penelitian yang menggunakan MSQ sebagai alat ukur misalnya, penelitian dari

Udechukwu (2006) yang meneliti hubungan antara kepuasan kerja, *organizational commitment*, intensi untuk berhenti dengan *turnover* karyawan; penelitian dari Taylor (2007), yang meneliti tentang kepuasan kerja asisten kepala sekolah; dan penelitian dari Worrell (2004), yang meneliti tentang kepuasan kerja psikolog di sekolah.

### 3.3.2. Alat Ukur Konsep Diri

Menurut Burns (1979) ada beberapa metode umum yang dipakai untuk mengukur konsep diri, antara lain: (a) Metode pelaporan diri atau *self report*, yang termasuk metode ini misalnya dengan menggunakan kuesioner, asosiasi bebas, atau wawancara, dan (b) Metode pengamatan atau *observasi*, konsep diri diukur melalui pengamatan dari seorang atau beberapa pengamat yang melakukan pengamatan terhadap tingkah laku seseorang. Metode ini biasanya terbatas pada penilaian individual.

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner untuk mengukur konsep diri, dalam penelitian ini yang digunakan adalah *Tennessee Self Concept Scale* (TSCS) dari Fitts (1971). Metode kuesioner dipilih karena sederhana dan lebih bersifat langsung. Alat ukur TSCS masih digunakan beberapa penelitian mengukur konsep diri, misalnya seperti penelitian dari Krueger dan Trussoni (2005) yang meneliti tentang bagaimana konsep diri wanita mempengaruhi perilaku *labeling*; penelitian dari Lau, Khan, Abdullah, Chew (2011) yang meneliti tentang efek dari Career Exploration Program terhadap kematangan karir dan konsep diri pelajar SMA; dan penelitian dari Ahmad, Ghazali, Hassan (2011), yang meneliti hubungan antara konsep diri dengan kemampuan untuk mengatasi stress terhadap prestasi akademik ketua mahasiswa di universitas.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan alat utama berupa kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai alat utama, karena menurut Hadi (1987) memiliki beberapa keuntungan, yaitu responden adalah orang yang paling tahu tentang dirinya

sehingga dapat memberikan pernyataan yang tepat sesuai dengan keadaan dirinya (*self report*). Pendapatnya ini dapat diutarakan dengan bebas karena anonimitasnya terjaga. Kelebihan lainnya adalah alat kuesioner tidak memerlukan banyak banyak biaya dan waktu.

Kuesioner yang digunakan adalah untuk mengukur: (1) kepuasan kerja, dan (2) konsep diri. Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai masing-masing alat ukur.

#### **3.4.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja akan diukur menggunakan kuesioner Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang disusun oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967). Ada dua bentuk MSQ, yaitu versi panjang yang terdiri dari 100 buah item dan yang kedua adalah versi yang lebih pendek dan hanya terdiri dari 20 buah item. MSQ mengukur 20 faset pekerjaan, di mana pada versi yang panjang masing-masing faset diwakili oleh 5 buah item, sedangkan pada versi yang lebih pendek satu faset hanya diwakili oleh satu item. Yang dipakai dalam penelitian ini adalah versi yang pendek.

Kedua puluh item yang terdapat dalam MSQ versi pendek ini selain dapat menggambarkan kepuasan kerja secara global juga mewakili dua faktor, yaitu: (1) faktor intrinsik dari pekerjaan atau kondisi pekerjaan itu sendiri, dan (2) faktor ekstrinsik dari pekerjaan atau aspek-aspek kontekstual pekerjaan tersebut (Spector, 2012). Dalam penelitian ini hanya akan melihat kepuasan kerja secara global, dimana kepuasan kerja dilihat sebagai suatu keseluruhan ataupun sebagai konstalasi sikap terhadap berbagai aspek atau faset dari pekerjaan.

Untuk mendapatkan gambaran kepuasan kerja secara global caranya adalah dengan menjumlahkan skor seluruh item sehingga kita memperoleh jumlah skor total. Skor total tersebut kemudian dicari skor rata-ratanya yang akan dikategorikan ke dalam penggolongan berikut:

Tabel 3.1. Kategori Penggolongan Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja

Skor Rata-Rata	Kategori Penggolongan
20,00 – 40,00	Sangat Rendah
40,01 – 60,00	Rendah
60,01 – 80,00	Sedang
80,01 – 100,00	Tinggi
100,01 – 120,00	Sangat Tinggi

*Minnesota Satisfaction Questionnaire* berbentuk skala Likert dengan 6 alternatif jawaban, yaitu :

Tabel 3.2. Alternatif Jawaban *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

Skor	Alternatif Jawaban
1	Sangat Tidak Puas
2	Tidak Puas
3	Agak Tidak Puas
4	Agak Puas
5	Puas
6	Sangat Puas

Pilihan jawaban dalam kuesioner ini sengaja diberikan dalam jumlah genap untuk menghindari kemungkinan munculnya jawaban yang bersifat netral atau ragu-ragu dari para subyek.

Tabel di bawah ini adalah tabel mengenai pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner kepuasan kerja:

Tabel 3.3. Item-item *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

NO. ITEM	ASPEK-ASPEK PEKERJAAN	DEFINISI
1	<i>Independence</i>	Kewenangan untuk dapat bekerja sendiri
2	<i>Variety</i>	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda
3	<i>Social status</i>	Pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
4	<i>Activity</i>	Seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu.
5	<i>Human relation supervision</i>	Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
6	<i>Technical supervision</i>	Kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
7	<i>Moral values</i>	Pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
8	<i>Security</i>	Kepastian kerja yang diberikan.
9	<i>Social services</i>	Kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas.
10	<i>Authority</i>	Memiliki kekuasaan terhadap orang lain.
11	<i>Ability utilization</i>	Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.
12	<i>Company policies &amp; practices</i>	Seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja.
13	<i>Compensation</i>	Besarnya imbalan atau upah yang diterima.
14	<i>Advancement</i>	Kesempatan untuk memperoleh promosi.
15	<i>Responsibility</i>	Tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan.
16	<i>Creativity</i>	Kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru.
17	<i>Working conditions</i>	Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor, serta lokasi pekerjaan.
18	<i>Co-workers</i>	Seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja.
19	<i>Recognition</i>	Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
20	<i>Achievement</i>	Perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas.

### 3.4.2. Alat Ukur Konsep Diri

Konsep diri akan diukur menggunakan kuesioner *Tennessee Self Concept Scale* (TSCS) dari William H. Fitts (1971). TSCS terdiri dari 100 pernyataan dengan alternatif jawaban sebagai berikut :



Tabel 3.4. Alternatif Jawaban *Tennessee Self Concept Scale*

Skor	Alternatif Jawaban
1	Sama sekali Tidak Sesuai Dengan Diri Saya
2	Sebagian Besar Tidak Sesuai Dengan Diri Saya
3	Sebagian Sesuai dan Sebagian Tidak Sesuai Dengan Diri Saya
4	Sebagian Besar Sesuai Dengan Diri Saya
5	Sepenuhnya Sesuai Dengan Diri Saya

Item nomer 1 sampai dengan item nomer 51 adalah item-item positif, sedangkan item nomer 52 sampai dengan 100 adalah item negatif sehingga saat menghitung item negatif, juga item-item yang mengukur aspek kritik diri, kategori skor harus dibalik menjadi :

Tabel 3.5. Alternatif Jawaban Negatif *Tennessee Self Concept Scale*

Skor	Alternatif Jawaban
5	Sama sekali Tidak Sesuai Dengan Diri Saya
4	Sebagian Besar Tidak Sesuai Dengan Diri Saya
3	Sebagian Sesuai dan Sebagian Tidak Sesuai Dengan Diri Saya
2	Sebagian Besar Sesuai Dengan Diri Saya
1	Sepenuhnya Sesuai Dengan Diri Saya

TSCS mencakup 4 aspek konsep diri yang dinyatakan dalam skor:

Tabel 3.6. Skor Aspek Konsep Diri

Skor	Aspek Konsep Diri
Kritik Diri (SC)	Aspek Kritik Diri
Positif (P)	Aspek Harga Diri
Variabilitas (V)	Aspek Integrasi Diri
Distribusi (D)	Aspek Keyakinan Diri

Setelah skor masing-masing tersebut diperoleh, lalu dicari skor rata-ratanya. Berikut cara memperoleh skor masing-masing aspek dan penggolongan dari skor rata-rata :

Tabel 3.7. Penggolongan Skor Konsep Diri

Skor	Penggolongan	Keterangan
<b>Kritik Diri (SC)</b>		Menggambarkan aspek Kritik Diri.
10 – 30	Rendah	Penjumlahan dari item nomor 16,17,18,34,35,36,52,53,69, dan 70.
31 – 50	Tinggi	
<b>Positif (P)</b>		Menggambarkan aspek Harga Diri.
180 – 540	Rendah	Penjumlahan dari bagian-bagian diri yang ada dalam dimensi internal (identitas, perilaku, dan kepuasan diri) dan dimensi eksternal (fisik, sosial, etika moral, keluarga, dan diri pribadi).
541 – 900	Tinggi	
<b>Variabilitas (V)</b>		Menggambarkan aspek Integrasi Diri.
0 – 96	Rendah	Mencari selisih antara skor Positif (P) tertinggi dengan skor Positif (P) terendah (range of P) pada setiap kolom atau baris di lembar penilaian (ada 5 kolom dan 3 baris). Semakin tinggi skor yang diperoleh, varians semakin besar, integrasi diri justru semakin buruk. Sebaliknya, semakin mendekati 0, varians semakin kecil, integrasi diri semakin baik.
97 – 192	Tinggi	
<b>Distribusi (D)</b>		Menggambarkan aspek Keyakinan Diri.
0 – 100	Rendah	Menghitung berapa kali responden menjawab skor 5, skor 4, skor 3, skor 2, dan skor 1. Frekuensi tersebut kemudian: (a) dikalikan dengan 2 untuk skor 5, (b) dikalikan 1 untuk skor 4, (c) dikalikan 0 untuk skor 3, (d) dikalikan 1 untuk skor 2, dan (e) dikalikan 2 untuk skor 1.
101 – 200	Tinggi	

Lebar interval untuk setiap penggolongan diperoleh melalui mengurangi skor rata-rata maksimal dengan skor rata-rata minimal yang diperoleh pada masing-masing aspek (rentang skor rata-rata maksimal dan minimal). Lalu rentang tersebut dibagi dengan 2 (kategori rendah dan tinggi).

Adapun arti/interpretasi lebih lanjut dari penggolongan “cenderung tinggi dan cenderung rendah” adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8. Interpretasi Penggolongan Skor Konsep Diri

Penggolongan	Interpretasi	Keterangan
<b>Kritik Diri</b>		
Tinggi	Sikap terbuka terhadap keadaan diri, kelemahan dan kritik terhadap dirinya.	Skor yang tinggi secara ekstrem merupakan indikasi patologis karena sikap defensif yang sangat kurang.
Rendah	Sikap defensif, menutupi keadaan sesungguhnya termasuk kelemahan dan kritik terhadap dirinya.	
<b>Harga Diri</b>		
Tinggi	Menilai tinggi harga dirinya, memiliki rasa percaya diri dan dapat bertindak sesuai dengan keyakinan diri.	Jika skor harga diri tinggi dan skor kritik diri rendah, interpretasi harus dilakukan dengan berhati-hati.
Rendah	Menilai rendah keberhargaan diri, tidak percaya diri, cemas dan tertekan.	Kemungkinan tingginya skor harga diri adalah karena rendahnya skor sikap defensif, sehingga harga diri belum tentu dapat dikatakan tinggi.
<b>Integrasi Diri</b>		
Tinggi	Memiliki persepsi yang konsisten terhadap bagian diri, dan dapat mengintegrasikan ke dalam konsep diri yang utuh.	
Rendah	Tidak memiliki persepsi yang konsisten terhadap bagian diri, sehingga tidak memiliki konsep diri yang utuh dan terintegrasi.	
<b>Keyakinan Diri</b>		
Tinggi	Mantap dan yakin dalam menilai diri.	
Rendah	Tidak mantap dan yakin dalam menilai diri.	

Gambaran konsep diri secara umum dapat dilihat dari bila responden berada pada kategori “tinggi” untuk seluruh aspek konsep diri maka responden tersebut dapat dikatakan memiliki konsep diri yang positif. Sebaliknya bila responden berada pada “kategori rendah” untuk seluruh aspek konsep diri, berarti responden tersebut memiliki konsep diri yang negatif.

### 3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kebakuan alat ukur yang digunakan. Alat ukur ada yang sudah baku karena telah teruji validitas dan reliabilitasnya, tetapi banyak juga yang belum baku. Jika kita menggunakan kuesioner yang sudah baku, tidak perlu dilakukan uji validitas lagi, sedangkan kuesioner yang belum baku perlu dilakukan uji validitas (Soegiono, 2000).

Kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang sudah baku sehingga tidak perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas lagi. Untuk alat ukur kepuasan kerja, menurut Spector (2012) alat ukur MSQ dengan versi yang pendek memiliki reliabilitas dan validitas yang baik. Berdasarkan studi-studi terdahulu diketahui bahwa reliabilitas *internal consistency* untuk item-item faktor intrinsik berkisar antara 0,84 sampai dengan 0,91. Sementara untuk item-item faktor ekstrinsik berkisar antara 0,77 sampai dengan 0,82 (Spector, 2012). Reliabilitas kuesioner ini secara keseluruhan (global) berkisar antara 0,87 sampai dengan 0,92 (<http://www.coe.iup.edu>, dalam Sitepu, 2003). MSQ juga pernah dipakai sebelumnya oleh Sitepu (2003). Pada penelitian Sitepu (2003) reliabilitas *internal consistency* untuk item-item faktor intrinsik adalah sebesar 0,8895 dan sebesar 0,8815 untuk faktor ekstrinsik, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 114 orang.

Untuk alat ukur konsep diri (TSCS), uji validitas dan reliabilitas sebelumnya telah dilakukan oleh tim dari dosen dari Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya Jakarta tahun 1995 (Purwanti, Rayini dan Magdalena, 1995) ketika mengadakan penelitian mengenai Hubungan Konsep Diri dengan Motif Prestasi Remaja Akhir di Jakarta. Hasilnya didapatkan reliabilitas sebesar 0,9215 dengan sampel mahasiswa dengan usia 17-24 tahun.

Dengan hasil tersebut, disimpulkan bahwa kedua alat ukur cukup dapat digunakan sebagai instrumen yang baku. Dalam penelitian ini tetap dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kedua alat ukur. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana sebuah alat ukur sudah sesuai dengan tujuan pengukuran yang ingin dilakukan yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS untuk mendapatkan koefisien korelasi yang nantinya akan digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item serta menentukan kelayakan penggunaan item. Koefisien korelasi tersebut lalu membandingkan dengan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan semua item dari alat ukur MSQ dinyatakan valid. Untuk alat ukur TSCS ada 7 item yang dinyatakan tidak valid yang tidak akan digunakan, yaitu item nomor 2, 10, 16, 34, 53, 56, dan 97.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kekonsistenan atau stabilitas alat ukur. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* menggunakan program SPSS. Untuk alat ukur MSQ, didapatkan reliabilitas sebesar 0,914. Sedangkan untuk alat ukur TSCS, didapatkan reliabilitas sebesar 0,947. Artinya, kedua alat ukur masih bisa digunakan untuk mengambil data karena masih cukup konsisten untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan konsep diri.

### **3.6. Metode Pengolahan Data**

Data-data yang sudah terkumpul melalui kuesioner berikutnya akan diolah menggunakan metode analisis regresi. Analisis regresi digunakan bila kita ingin mengetahui apakah suatu variabel dapat digunakan untuk memprediksi atau meramal variabel-variabel lain atau apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lain (Sugiyono, 2005). Dalam penelitian ini, yang ingin dilihat apakah variabel konsep diri dapat digunakan untuk memprediksi atau berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Analisis regresi terhadap dua variabel ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 19 *for windows*.

## BAB 4

### ANALISA HASIL

#### 4.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja, dan keempat aspek konsep diri, yaitu harga diri, kritik diri, integrasi diri dan keyakinan diri dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Syarat uji normalitas menurut Ghozali (2006) adalah jika nilai p dari pengujian Kolmogorov-Smirnov  $Z \geq 0,05$ , atau hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi ( $\alpha$ ) tertentu, maka distribusinya dikatakan normal. Uji normalitas menjadi tidak terpenuhi jika nilai p dari pengujian Kolmogorov-Smirnov  $Z \leq 0,05$ , atau hasil uji signifikan untuk suatu taraf signifikansi ( $\alpha$ ) tertentu. Hasil uji terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Uji Normalitas

		One sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		P	V	SC	D	Kepuasan Kerja
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	344.5200	37.8100	23.0500	102.9800	61.3900
	Std. Deviation	30.56091	8.55487	3.58553	27.48700	12.18452
Most Extreme Differences	Absolute	.046	.118	.085	.077	.060
	Positive	.031	.118	.085	.066	.060
	Negative	-.046	-.061	-.084	-.077	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.463	1.177	.852	.767	.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983	.125	.463	.599	.864

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa nilai p semua variabel  $\geq 0,05$ , di mana hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ , sehingga syarat uji normalitas terpenuhi dan distribusinya dikatakan normal.

## 4.2. Hasil Penelitian

### 4.2.1. Gambaran Kepuasan Kerja

Gambaran kepuasan kerja responden diperoleh dari skor rata-rata yang akan dikategorikan ke dalam golongan “sangat rendah”, “rendah”, “sedang”, “tinggi”, dan “sangat tinggi”. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 59,16. Skor rata-rata tersebut dikategorikan ke dalam golongan “rendah”, atau dapat dikatakan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang rendah.

### 4.2.2. Gambaran Konsep Diri

Gambaran konsep diri responden diperoleh dari skor rata-rata setiap aspek harga diri (skor P, skor V, skor SC, dan skor D), lalu dikategorikan ke dalam golongan “rendah” atau “tinggi”.

Tabel 4.2. Skor Rata-rata Aspek Harga Diri

Aspek	Skor rata-rata	Golongan
Harga Diri (P)	344,52	Rendah
Integrasi Diri (V)	37,81	Tinggi
Kritik Diri (SC)	23,05	Rendah
Keyakinan Diri (D)	102,98	Tinggi

Dari tabel di atas tampak bahwa responden memiliki skor rata-rata harga diri yang tergolong “rendah” (skor rata-rata = 344,52). Responden menilai rendah keberhargaan diri, tidak percaya diri, merasa cemas dan tertekan. Responden juga merasa kurang yakin untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki.

Pada aspek integrasi diri, skor rata-rata yang didapat termasuk pada golongan “tinggi” (skor rata-rata = 37,81). Tampaknya responden sudah memiliki persepsi yang konsisten terhadap bagian-bagiannya, dan dapat mengintegrasikannya ke dalam konsep diri yang utuh.

Untuk aspek kritik diri, skor rata-rata yang diperoleh termasuk pada golongan “rendah” (skor rata-rata = 23,05). Responden bersikap defensif dan kurang terbuka

tentang keadaan diri. Mereka menutupi keadaan sesungguhnya termasuk kelemahan dan kritik terhadap dirinya.

Sedangkan untuk aspek keyakinan diri, skor rata-rata yang diperoleh termasuk pada golongan “tinggi” (skor rata-rata = 102,98). Responden cukup mantap dan yakin dalam menilai diri.

Dari keempat aspek tersebut, yang cukup menarik adalah dua aspek berada di golongan tinggi dan dua aspek berada di golongan rendah. Aspek harga diri dan kritik diri berada di golongan rendah, sedangkan aspek integrasi diri dan keyakinan diri berada di golongan tinggi. Keempat aspek ini seharusnya saling mempengaruhi dan berhubungan dalam pembentukan konsep diri seseorang serta membentuk konsep diri yang utuh.

Dengan skor keyakinan diri (skor D) dan integrasi diri (skor V) yang tinggi, responden cukup mantap dan yakin dalam melakukan penilaian terhadap dirinya, responden juga memiliki persepsi yang konsisten terhadap bagian-bagian dirinya, dan dapat mengintegrasikannya ke dalam konsep diri yang utuh. Sedangkan dari skor harga diri (skor P) yang rendah, responden menilai rendah keberhargaan diri, tidak percaya diri, merasa cemas dan tertekan. Responden juga merasa yakin mereka kurang mampu untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki. Responden mungkin sebenarnya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki, namun melihat dari skor kritik diri (skor SC) yang rendah, responden lebih bersikap defensif dan kurang terbuka tentang keadaan diri. Mereka juga menutupi keadaan sesungguhnya termasuk kelemahan dan kritik terhadap dirinya sehingga mereka lebih merasa tidak percaya diri untuk mengembangkan potensi tersebut. Dari seluruh uraian tersebut, tampaknya responden memiliki konsep diri yang dapat dikatakan “negatif”.

#### **4.2.3. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja. Konsep diri dibagi menjadi 4 (empat) aspek, yaitu harga diri, integrasi diri, kritik diri, dan keyakinan diri. Aspek harga diri merupakan komponen



yang paling dominan dalam konsep diri seseorang karena di dalamnya juga mencakup hasil penilaian dari dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Untuk mengetahui pengaruh aspek-aspek tersebut dilakukan uji regresi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3. Uji Regresi Aspek Konsep Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Aspek Konsep Diri	Kepuasan kerja	
	Beta	Sig
Harga Diri (P)	0,989*	0,000
Integrasi Diri (V)	0,053	0,553
Kritik Diri (SC)	0,249	0,076
Keyakinan Diri (D)	-0,315*	0,006

\*) significant  $p < 0,05$

Dari tabel tersebut terlihat bahwa bentuk dan besarnya pengaruh keempat aspek konsep diri terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Aspek konsep diri yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah aspek harga diri dan keyakinan diri. Sedangkan aspek integrasi diri dan aspek kritik diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Aspek harga diri memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kepuasan kerja (koefisien regresi = 0,989). Dari hasil di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh bagaimana seseorang menilai dirinya suka atau tidak suka, puas atau tidak puas, dan sebagainya, juga bagaimana ia merasa yakin akan berhasil atau tidak. Bila ia menyukai dirinya, menilai puas terhadap dirinya dan merasa yakin akan berhasil, maka ia juga akan mengalami kepuasan. Begitu pula sebaliknya seperti hasil dalam penelitian ini, di mana responden menilai rendah keberhargaan dirinya, tidak percaya diri, merasa cemas, tertekan, dan kurang yakin untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki, maka kepuasan kerjanya juga

akan menjadi rendah. Dalam penelitian ini skor harga diri responden rendah, dan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya yang juga rendah.

Selain aspek harga diri, aspek keyakinan diri juga memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja (koefisien regresi = -0,315). Dalam penelitian ini bentuk hubungan berbanding terbalik (koefisien regresi negatif). Aspek keyakinan diri menggambarkan kemampuan seseorang untuk yakin atau tidak dalam menilai dirinya. Semakin baik penilaian seseorang terhadap dirinya, ia semakin percaya terhadap kemampuan dirinya. Dalam penelitian ini responden cukup yakin dalam menilai kemampuan dirinya, namun ternyata apa yang didapatkan tidak sesuai dengan penilaian tersebut. Ketidakesesuaian antara penilaian dengan kenyataan yang didapatkan membuat responden merasa cemas, tidak percaya diri dan menilai rendah harga dirinya sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya yang menjadi rendah.

Sudah pernah ada penelitian sebelumnya tentang pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian Schackmuth (dalam Leatherwood, 1988) melibatkan 397 guru sekolah dasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seiring dengan konsep diri guru yang semakin positif, semakin meningkat pula kepuasan kerjanya. Leatherwood (1988) juga menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja guru terkait dengan konsep diri guru tersebut. Penelitian ini berguna untuk departemen pendidikan terkait dalam memahami karakter karyawan saat membuat rencana pengembangan untuk karyawan.

Teori kepuasan kerja menyadari bahwa kepuasan kerja mencakup berbagai macam faktor. Teori-teori awal berfokus pada minat dan kemampuan. Sedangkan teori modern dari Super, Starishevsky, Matlin dan Jordaan (dalam Plunkett, 1985) menambahkan karakteristik lain seperti misalnya konsep diri. Teori ini memberi acuan bahwa berbagai karakteristik dari karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Super (dalam Plunkett, 1985) memperhatikan bahwa konsep diri berperan penting dalam kesuksesan karir seseorang. Dia mengatakan bahwa memilih suatu karir merupakan titik dalam kehidupan seseorang dimana secara eksplisit ia sedang membentuk konsep dirinya, untuk mengatakan "*I am this or that kind of person*".

Menurut penelitian dari Driever (dalam Scott, 1992) konsep diri merupakan bagian dari harga diri. Memberikan penilaian terhadap keberhargaan diri merupakan bagian dari konsep diri. Konsep diri mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah merupakan akibat dari konsep diri yang rendah pula, begitu juga berlaku sebaliknya.

Super (dalam Schultz, 1975) mengajukan teori *Vocational Development* dengan beberapa preposisi : (1) Setiap orang berbeda dalam hal kemampuan, minat dan kepribadian, (2) Setiap pekerjaan juga memerlukan pola karakteristik dari kemampuan, minat dan kepribadian yang membuat suatu pekerjaan menjadi bervariasi untuk seseorang atau suatu pekerjaan membutuhkan berbagai macam variasi orang. Kepuasan kerja dan kepuasan dalam hidup ditentukan sampai sejauh mana seseorang menemukan penyaluran yang tepat untuk kemampuannya, minatnya, karakter kepribadian, dan nilai. Hal tersebut juga ditentukan dari proses pembentukan jenis pekerjaan, situasi kerja, dan gaya hidup, di mana dalam proses pembentukan tersebut seseorang dapat mengalami perkembangan dan bereksplorasi untuk memilih peran yang sesuai dan tepat untuk dirinya.

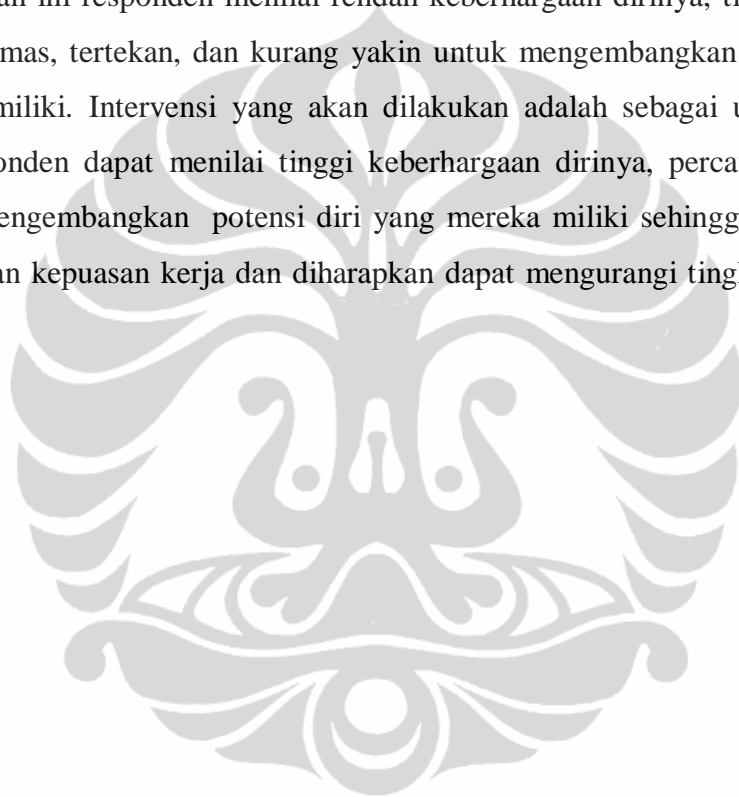
Menurut Super (dalam Supratiknya, 2011), seseorang memilih sebuah pekerjaan sebagai sarana mengekspresikan diri. Maka, perilaku seseorang dalam pekerjaan akan mencerminkan tahap perkembangan pribadinya, khususnya konsep dirinya. Makin stabil konsep dirinya, maka akan semakin stabil pula perilaku atau aktivitas karirnya.

#### **4.3. Uraian Hasil Penelitian**

Keempat aspek tersebut memiliki pengaruh yang bervariasi, sementara secara teoritis konsep diri dengan keempat aspeknya merupakan suatu kesatuan yang utuh dan menunjang. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bagi responden, aspek harga diri adalah aspek yang paling berperan terhadap kepuasan kerja, ditunjang dengan aspek keyakinan diri. Sedangkan aspek kritik diri dan integrasi diri pengaruhnya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja responden. Bagi responden, kepuasan kerja adalah tentang bagaimana ia menilai harga dirinya dan merasa mampu

mengembangkan potensi yang dimiliki, juga bagaimana ia merasa yakin dalam menilai dirinya. Umpan balik dari orang lain dan bagaimana ia mengintegrasikan bagian-bagian dirinya dalam suatu konsep yang utuh ternyata tidak berpengaruh dalam menentukan standar kepuasan kerja seseorang. Yang utama adalah hasil akhir dari penilaian yang tercermin dalam tingkat harga diri.

Dari hasil tersebut maka harga diri menjadi aspek yang akan diintervensi. Dalam penelitian ini responden menilai rendah keberhargaan dirinya, tidak percaya diri, merasa cemas, tertekan, dan kurang yakin untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki. Intervensi yang akan dilakukan adalah sebagai upaya untuk membuat responden dapat menilai tinggi keberhargaan dirinya, percaya diri, dan yakin untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki sehingga responden dapat merasakan kepuasan kerja dan diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover* di perusahaan.



## BAB 5

### RANCANGAN INTERVENSI

#### 5.1. Teori Alternatif Intervensi

Dari hasil penelitian diketahui bahwa konsep diri berpengaruh terhadap konsep diri, maka intervensi yang dilakukan adalah intervensi terhadap konsep diri. Menurut Fitts (1971), konsep diri dipengaruhi oleh: (1) Pengalaman, (2) kemampuan, dan (3) aktualisasi diri.

Intervensi yang dirancang adalah pelatihan untuk pengembangan konsep diri. Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan teknik pelaksanaan kerja tertentu sehingga kinerja bisa dicapai dengan maksimal (Noe, 2010). Pelatihan juga merupakan suatu cara untuk mencapai perubahan seperti yang diharapkan. Program pelatihan dipilih sebagai intervensi dengan pelatihan peserta akan mendapatkan pengalaman, meningkatkan kemampuan, dan diharapkan dapat mencapai aktualisasi diri, semua hal tersebut mencakup faktor yang mempengaruhi konsep diri.

Sebelum melaksanakan program pelatihan dan pengembangan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan pelatihan. Analisa kebutuhan ini dilakukan supaya memahami kebutuhan yang tepat sehingga dapat disusun program pelatihan yang sesuai. Menurut Arnold & Randall (2010) analisa kebutuhan dapat dilakukan di 3 level: (1) *Organizational analysis*, tujuan dilakukan analisa pada level organisasi adalah untuk memahami apakah pelaksanaan pelatihan sesuai dengan strategi perusahaan, (2) *Task and role analysis*, analisa di level ini terkait dengan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, (3) *Person analysis*, terkait dengan mengidentifikasi siapa orang yang tepat yang membutuhkan training dan training macam apa yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, analisa kebutuhan dilakukan di level *Person Analysis*. Analisa kebutuhan dilakukan dengan menguji pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja. Dari uji pengaruh yang dilakukan, diketahui bahwa konsep diri

berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa diperlukan pelatihan untuk mengembangkan konsep diri di perusahaan terkait.

Setelah dilakukan analisa kebutuhan, ditentukan desain pelatihan yang sesuai. Sebelumnya dikatakan bahwa konsep diri terbentuk dan berkembang dari pengalaman yang terjadi dalam hidup. Proses perkembangan konsep diri juga tidak pernah berakhir, akan berjalan terus dengan aktif dari saat kelahiran sampai pada kematian, sejalan dengan individu tersebut secara terus-menerus menemukan potensi-potensi yang baru di dalam proses tersebut. Konsep diri terbentuk sebagai hasil interaksi dengan orang lain, terutama yang berkaitan dengan perlakuan orang lain terhadap dirinya. Oleh karena itu konsep diri dapat dikembangkan melalui latihan dan identifikasi yang dilakukan individu terhadap individu lain. Konsep diri merupakan hasil proses belajar. Individu lahir tanpa memiliki konsep diri, tetapi ketika lahir ia memiliki karakteristik-karakteristik yang akan mempengaruhi bentuk konsep diri yang akan berkembang melalui pengalaman-pengalaman langsung, dan bagaimana lingkungan berespon terhadap tingkah laku seseorang. Jadi pada dasarnya konsep diri terbentuk sebagai hasil proses belajar.

Proses belajar yang terus menerus itu sama seperti model pembelajaran eksperiensial (*experiential learning*) dari Pfiffer & Jones (dalam Supratiknya, 2011), di mana proses belajar terjadi dari pengalaman dan partisipan diberi kesempatan menemukan sendiri makna hasil belajarnya serta menguji kesahihan pengalamannya itu. Model pembelajaran ini meliputi suatu *experiential learning cycle* atau siklus belajar dari pengalaman yang terdiri dari lima tahap pengalaman, yaitu (1) Mengalami (*Experiencing*), (2) Membagikan pengalaman (*Publishing*), (3) Memproses pengalaman (*Processing*), (4) Merumuskan kesimpulan (*Generalizing*), dan (5) Menerapkan kesimpulan (*Applying*)

Mengalami (*Experiencing*), peserta terlibat atau dilibatkan dalam kegiatan tertentu, seperti melakukan tugas tertentu atau mengamati objek atau rekaman kejadian tertentu, entah secara sendiri-sendiri atau bersama satu atau lebih peserta atau anggota kelompok lain.

Membagikan pengalaman (*Publishing*), peserta membagikan hasil pelaksanaan tugas atau hasil pengamatannya terhadap objek atau kejadian tertentu pada tahap sebelumnya termasuk reaksi pribadinya baik berupa tanggapan pikiran maupun tanggapan perasaannya, kepada peserta lain baik dalam kelompok-kelompok kecil maupun kepada seluruh peserta. Fase ini juga disebut fase menciptakan data.

Memproses pengalaman (*Processing*), peserta mengolah data yang baru dibagikan dengan cara mendiskusikan atau memikirkannya bersama, memaknai atau menafsirkannya, membandingkan tanggapan peserta yang satu dengan yang lain, menemukan hubungan antar makna atau tanggapan yang muncul, dan sebagainya. Tahap ini merupakan tahap kunci dan disarankan fasilitator mengalokasikan waktu yang cukup leluasa untuk tahap ini. Selanjutnya, agar hasil belajar ini dapat dialihkan atau diterapkan ke situasi kehidupan nyata, maka peserta diajak masuk ke tahap:

Merumuskan kesimpulan (*Generalizing*), pada tahap ini peserta diajak dan dibantu untuk menyimpulkan prinsip-prinsip, merumuskan hipotesis-hipotesis, dan merumuskan hikmat-manfaat untuk didiskusikan atau dipikirkan bersama dalam tahap terakhir, yaitu

Menerapkan kesimpulan (*Applying*), pada tahap ini fasilitator perlu memastikan bahwa para peserta sungguh-sungguh menangkap relevansi atau makna-manfaat dari pelatihan yang baru dijalani, serta memiliki tekad untuk menerapkan hasil belajarnya itu dalam kehidupan sehari-hari. Penerapan hasil belajar tersebut dalam bentuk perilaku nyata akan menjadi pengalaman yang sekaligus menjadi awal dari siklus pembelajaran eksperiensial yang baru.

Berdasarkan model belajar eksperiensial yang juga menekankan pembentukan pengetahuan-pemahaman lewat pengalaman, maka disusun Program Pengembangan Konsep Diri.

Setelah pelatihan selesai dilakukan, perlu diadakan evaluasi terhadap pelatihan tersebut untuk melihat apakah pelatihan tersebut efektif atau tidak. Kirkpatrick (dalam Noe, 2010) membuat tingkatan kriteria evaluasi sebagai berikut: (1) *Reactions*, yaitu tingkat kepuasan peserta atau kesan peserta terhadap program pelatihan, (2) *Learning*, yaitu tingkat pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku

yang didapatkan peserta, (3) *Behavior*, yaitu peningkatan perilaku atau perubahan perilaku yang positif setelah kembali ke situasi pekerjaan, (4) *Results*, yaitu hasil keuntungan yang diperoleh baik untuk peserta maupun untuk perusahaan.

Dalam penelitian ini rencana evaluasi dilakukan sampai tahap *Behavior*. Untuk tahap *Reactions*, peserta diminta mengisi kuesioner tentang evaluasi jalannya pelatihan. Kuesioner tersebut bertujuan untuk menilai jalannya pelatihan dilihat dari segi isi materi (terdiri dari 8 item), penyelenggaraan program (terdiri dari 5 item) dan instruktur (terdiri dari 7 item). Item-item tersebut dinilai berdasarkan kriteria sangat buruk, buruk, baik, dan sangat baik. Kuesioner tentang evaluasi jalannya pelatihan dapat dilihat di lampiran C.

Di tahap *Learning* evaluasi dilakukan dengan melakukan *pre test* dan *post test* terhadap peserta. Evaluasi ini untuk melihat apakah peserta mengalami perubahan tingkat pengetahuan dan sikap setelah mengikuti pelatihan yang dilakukan. Peserta diberikan tes sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) pelaksanaan program pelatihan, yaitu dengan mengisi kuesioner *Tennessee Self Concept Scale* (TSCS) sebelum dan sesudah pelatihan untuk melihat apakah ada perubahan gambaran konsep diri peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Sedangkan untuk di tahap *behavior*, peserta diminta untuk membuat suatu target tugas dalam pekerjaan yang harus dicapai setelah selesai pelatihan dan kembali ke situasi pekerjaan. Tahap ini membutuhkan kerja sama dari atasan peserta karena peserta akan dibantu diarahkan oleh atasannya dalam membuat target. Atasan juga mengawasi peserta dalam pencapaian target. Target ini nantinya akan dijadikan penilaian kinerja atau penilaian untuk pengangkatan karyawan tetap setelah peserta kembali ke situasi pekerjaan. Fasilitator membantu peserta membuat target yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic dan Time Framed*). Daftar pertanyaan yang bisa digunakan untuk membuat rencana target tugas (*Targetting*) bisa dilihat di lampiran C. Fasilitator bersama atasan peserta juga bekerja sama membuat jadwal untuk melakukan monitor terhadap perkembangan jalannya target tersebut setiap bulan. Selain melakukan penilaian terhadap tercapainya target atau tidak, atasan peserta juga melakukan penilaian dari segi perilaku peserta apakah



mengalami perubahan atau tidak. Contoh tabel yang bisa digunakan untuk melakukan monitoring terhadap peserta dapat dilihat di lampiran C.

Program pelatihan ini memiliki beberapa keuntungan. Dari segi biaya pelatihan ini tidak memerlukan biaya yang besar karena merupakan pelatihan satu hari, dan dapat dipilih fasilitator dari internal karena topik pelatihan tidak terlalu sulit. Dari segi fungsionalitas, pelatihan ini juga dapat sekaligus digunakan untuk orientasi karyawan baru. Untuk menghindari efek jangka pendek dari hasil pelatihan, target yang dibuat peserta harus selalu dimonitor.

## **5.2. Program Pengembangan Konsep Diri**

Berikut disampaikan gambaran mengenai rancangan Program Pengembangan Konsep Diri sebagai suatu intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja:

### **PROGRAM PENGEMBANGAN KONSEP DIRI**

#### **Latar Belakang :**

---

Kepuasan kerja diinterpretasikan sesuai dengan persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri, dengan melakukan interpretasi pribadi secara subyektif terhadap kenyataan diri kita dalam hubungannya dengan orang-orang yang ada di sekitar kita, terhadap apa yang menurut pendapat kita orang lain pikirkan tentang kenyataan diri kita. Hasil penilaian dari interpretasi tersebut akan membentuk konsep diri, yaitu gambaran tentang diri kita menurut pendapat kita sendiri.

Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan konsep diri yang positif, akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, konsep diri yang negatif akan mempengaruhi kepuasan kerja menjadi rendah. Berdasarkan hasil tersebut maka disusun program pelatihan dengan tema :

## “Program Pengembangan Konsep Diri“

### Tujuan Instruksional Umum :

---

Pada akhir kegiatan diharapkan peserta:

1. Mampu mengembangkan konsep diri secara optimal, sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
2. Seiring dengan konsep diri yang berkembang secara positif, diharapkan peserta juga mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

### Tujuan Instruksional Khusus :

---

Pada akhir kegiatan diharapkan:

1. Peserta mampu mengembangkan “*self description*” yang akurat dan berdasarkan realitas.
2. Peserta mampu memandang dirinya sebagaimana orang lain melihatnya.
3. Membantu individu menemukan sumber-sumber serta pengaruh-pengaruh pada konsep diri.

### Tata Ruang :

---

1. Sebuah ruang berukuran 10 x 12 meter persegi dengan ventilasi dan penerangan yang baik.
2. Kursi dilengkapi papan alas tulis sebanyak 30 buah untuk peserta, ditata setengah lingkaran atau membentuk huruf U.
3. Dua pasang meja kursi untuk fasilitator dan kofasilitator diletakkan di depan di antara kedua ujung kiri-kanan deretan kursi peserta.
4. Sebuah papan tulis diletakkan di depan, di sebelah kiri-belakang kursi fasilitator dan kofasilitator.
5. Sebuah layar *projector* atau kertas flap beserta standarnya diletakkan di sebelah kanan-belakang kursi fasilitator dan kofasilitator.

**Materi :**

Siklus Pembelajaran Eksperiensial	Materi	Waktu
Pendahuluan	1. Peserta mengisi Ciri-ciri kepribadian untuk pre test 2. Penjelasan mengenai konsep diri (definisi dan proses terbentuknya).	25 menit 20 menit
1.Mengalami	1.Perkenalan *Metode: Latihan Gugus Tugas *Prosedur: Peserta diminta mengisi data pribadi dan dibacakan di kelompok (form data pribadi dapat dilihat di lampiran). *Sasaran belajar: peserta dapat mendeskripsikan tentang dirinya sendiri. 2.Keakraban *Metode : Games *Prosedur: Peserta membagikan data pribadi kepada kelompok. Peserta duduk melingkar dalam kelompok kecil: 4 - 5 orang. Seorang peserta melempar bola ke peserta pelatihan lain. Penerima bola memperkenalkan peserta yang melempar bola. Peserta yang sudah menerima bola tidak boleh menerima lagi. *Sasaran belajar: peserta mampu mengenal peserta pelatihan lainnya serta menumbuhkan perasaan positif dari dirinya dan terhadap teman-temannya.	60 menit 15 menit
2.Membagikan	1.Pemahaman Diri *Metode: Latihan Gugus Tugas dan Diskusi Kelompok *Prosedur: a.Peserta diminta menuliskan pilihannya sesuai dengan yang diinginkan ketika disajikan pernyataan sebagai berikut: "Jika aku menjadi buku aku ingin menjadi buku ilmu pengetahuan karena....." Setelah selesai lalu diskusikan reaksi-reaksi yang muncul (fasilitator menyimpulkan hasilnya dan dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari). *Sasaran belajar: peserta mengenal nilai-nilai yang ada pada dirinya	25 menit

Siklus Pembelajaran Eksperiensial	Materi	Waktu
	<p>b. Peserta diminta untuk berpikir tentang misalnya:            “Jika sepedaku dapat berbicara, ia akan mengatakan apa tentang diriku?”            Setelah selesai, lalu diskusikan reaksi-reaksi yang timbul (Fasilitator mengarahkan kepada “positive thinking dan realistic”).            *Sasaran belajar: peserta sadar akan perasaannya, pikirannya, keinginannya sendiri melalui proyeksi terhadap benda tertentu.</p>	30 menit
	<p>c. Peserta dihadapkan pada suatu permainan “puzzle”.            Pada setiap bagian “puzzle” ditulis pengalaman-pengalaman yang berbeda dalam hidup. Peserta diminta mencoba mengingat berapa usianya ketika pengalaman itu terjadi. Setelah selesai, diskusikan manfaat pengalaman-pengalaman yang telah ada.            *Sasaran belajar: peserta mengingat kembali pengalaman-pengalaman yang diperolehnya sehingga membantu pembentukan pribadinya.</p>	30 menit
	<p>2. Pemahaman Terhadap Orang lain            *Metode: Latihan Gugus Tugas, Diskusi Kelompok, Games            *Prosedur:            Peserta dibagikan “silhouette” kepala orang.            Peserta diminta menggambar, menulis apapun yang sesuai dengan pikiran yang ada pada dirinya saat ini.            Setelah selesai peserta diminta berpasangan dan mencoba menerka apa yang ada di “silhouette” pasangannya, begitu pula pasangannya juga diminta menerka apa yang ada di “silhouette” peserta tersebut.            Apabila peserta dapat menerka dengan benar, dapat diberikan hadiah.            *Sasaran belajar: peserta menyadari bahwa bukan dirinya saja yang mempunyai pikiran, perasaan kehendak, harapan-harapan tentang sesuatu.            Peserta juga dapat melihat juga dari apa yang dipikirkan peserta pelatihan lainnya.</p>	30 menit
3. Memroses	<p>1. Refleksi            *Metode: Latihan Gugus Tugas dan Diskusi Kelompok            *Prosedur: Peserta diminta memberikan makna dari kegiatan yang sudah dilakukan sebelumnya terhadap dirinya.            *Sasaran belajar: peserta dapat mencari dan menemukan apa yang menjadi sumber-sumber serta pengaruh pada konsep diri.</p>	60 menit

Siklus Pembelajaran Eksperiensial	Materi	Waktu
	2.Sharing *Metode: Diskusi Kelompok *Prosedur: peserta membagikan pikiran dan perasaan yang muncul sebagai hasil refleksi kepada peserta lain. *Sasaran belajar: peserta dapat membandingkan hasil refleksi dengan peserta lain.	60 menit
4.Merumuskan Kesimpulan	1.Perjalanan Hidup *Metode: Tugas Individual *Prosedur: Peserta diminta merefleksikan tonggak-tonggak penting kehidupan yang telah dijalani. Peserta diminta menyadari sisa waktu hidup yang masih terbentang di muka. Peserta diminta merumuskan rencana yang ingin diraih dalam sisa waktu hidupnya. *Sasaran belajar: peserta memahami sejarah dan tujuan hidupnya.	30 menit
	2.Makna Pekerjaan Bagiku *Metode: Latihan Gugus Tugas dan Diskusi Kelompok *Prosedur: Peserta diminta mengidentifikasi aneka manfaat atau makna yang bisa diperoleh dari bekerja berdasarkan hasil penafsiran dari kegiatan sebelumnya. Peserta diminta menuliskan karir yang sesuai dengan dirinya. *Sasaran belajar: peserta memahami makna pekerjaan dan dapat menyusun rencana karir.	30 menit
5.Menerapkan	1.Targetting *Metode: Latihan Gugus Tugas *Prosedur: Peserta diminta membuat target tugas yang ingin dicapai dalam konteks pekerjaan *Sasaran belajar: peserta dapat menerapkan hasil pelatihan dalam bentuk perilaku nyata.	30 menit
Evaluasi	1.Peserta meminta peserta lain untuk mengisi ciri-ciri kepribadian untuk post test 2.Peserta mengisi formulir evaluasi pelatihan (Formulir Evaluasi terlampir)	25 menit 15 menit

**Fasilitator :**

Fasilitator dapat dipilih dari internal atau eksternal. Fasilitator hendaknya mempunyai kemampuan dan ketrampilan. Ketrampilan atau kemampuan tersebut menurut Reddy (1987) mencakup sebagai berikut:

a. Kemampuan Mendengarkan

Mampu mendengarkan apa yang dibicarakan orang lain dan meyakinkan orang lain tersebut bahwa apa yang ia katakan memang telah didengar.

b. Kemampuan Menyajikan

Di sini fasilitator mampu menyajikan suatu informasi atau keterangan yang merupakan instruksi yang jelas, pokok pikiran, contoh-contoh ataupun umpan balik, sehingga peserta pelatihan dapat memahami informasi yang diberikan.

c. Kemampuan Mengamati

Mampu melihat apa yang terjadi pada seseorang ataupun dalam suatu kelompok, memahami tanda-tanda yang muncul dalam bentuk “non verbal” ataupun perubahan-perubahan dalam sikap dan intonasi suara dari peserta pelatihan.

d. Kemampuan Merasakan atau Tanggap

Dengan mengamati perubahan-perubahan yang terjadi dalam kelompok, misalnya kelompok menjadi pasif, tanpa semangat, di sini fasilitator hendaknya cepat tanggap pada keadaan tersebut.

e. Kemampuan Memberikan Semangat

Semangat dapat diberikan dalam bentuk perhatian, penguatan, dorongan, dan penghargaan.

f. Kemampuan Menghadapi Sesuatu Yang Menantang

Fasilitator mampu menghadapi keadaan yang mengganggu lancarnya pelatihan dan dapat memberhentikannya jika diperlukan.

g. Kemampuan Mendiagnosa

Mampu menggabungkan data-data yang ada dan membuat suatu kesimpulan.

Beberapa kelengkapan program seperti lembar Data Pribadi, lembar Targetting, lembar Evaluasi Program Pelatihan, dan Tabel Monitoring Pencapaian Target dapat dilihat di lampiran C.



## **BAB 6**

### **KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Dari gambaran konsep diri responden, dua aspek konsep diri dikategorikan ke dalam golongan tinggi dan dua aspek konsep diri lainnya dikategorikan ke dalam golongan rendah. Aspek harga diri dan kritik diri dikategorikan ke dalam golongan rendah, sedangkan aspek integrasi diri dan keyakinan diri dikategorikan ke dalam golongan tinggi. Dari aspek harga diri, penggolongan tersebut bermakna bahwa responden menilai bahwa harga dirinya rendah, merasa tidak percaya diri, cemas dan tertekan. Responden juga merasa yakin mereka kurang mampu untuk mengembangkan potensi diri yang mereka miliki. Dalam hal menggambarkan diri serta pribadinya atau dari aspek kritik diri, responden bersikap defensif dan kurang terbuka tentang keadaan diri. Mereka menutupi keadaan sesungguhnya termasuk kelemahan dan kritik terhadap dirinya. Sedangkan dari aspek keyakinan diri, responden merasa cukup mantap dan yakin dalam menilai dirinya sendiri. Begitu pula dari aspek integrasi diri responden memiliki kemampuan untuk menyatukan seluruh aspek konsep diri menjadi satu keseluruhan. Secara umum dapat dikatakan penilaian responden terhadap dirinya adalah harga dirinya rendah, merasa tidak percaya diri, cemas dan tertekan, merasa kurang mampu untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki. Dari penilaian responden tersebut, dapat dibuat kesimpulan bahwa konsep diri responden cenderung negatif.

Berdasarkan gambaran responden mengenai kepuasan kerja, diketahui bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Artinya dapat disimpulkan bahwa perasaan responden mengenai pekerjaannya merupakan suatu pengalaman yang belum cukup membuat responden merasa puas.

Dari uji regresi antara konsep diri dan kepuasan kerja, hasilnya menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang dapat diambil adalah, dengan konsep diri yang positif akan menghasilkan pengalaman kepuasan dalam



bekerja. Begitu pula sebaliknya, dengan konsep diri yang negatif akan membawa seseorang pada kemungkinan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, konsep diri responden digambarkan rendah sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya yang juga digambarkan rendah.

### **6.1. Diskusi**

Dari hasil penelitian yang menarik untuk menjadi diskusi adalah ternyata tidak semua aspek konsep diri berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Bentuk dan besar pengaruh aspek konsep diri terhadap kepuasan kerja berbeda-beda. Aspek konsep diri yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah aspek harga diri dan keyakinan diri. Untuk aspek keyakinan diri, pengaruh memiliki bentuk berbanding terbalik (koefisien regresi negatif). Sedangkan aspek integrasi diri dan aspek kritik diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Aspek harga diri menggambarkan penilaian seseorang terhadap harga dirinya, menilai dirinya suka atau tidak suka, puas atau tidak puas, dan sebagainya, juga bagaimana ia merasa yakin akan berhasil atau tidak dan merasa mampu mengembangkan potensi yang dimiliki. Aspek ini yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain aspek harga diri, aspek keyakinan diri juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Aspek keyakinan diri menggambarkan keyakinan seseorang terhadap penilaian yang dilakukan terhadap dirinya sendiri.

Aspek kritik diri menunjukkan bagaimana seseorang menggambarkan dirinya serta pribadinya, apakah bersikap defensif (menutupi) atau bersikap terbuka terhadap kekurangan atau kelemahan diri juga kritik terhadap dirinya dari orang lain. Dalam penelitian ini, aspek kritik diri tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Umpan balik dari orang lain tidak berpengaruh dalam menentukan standar kepuasan kerja seseorang. Hal ini dapat dijelaskan mungkin karena menurut responden yang menentukan dirinya puas atau tidak puas adalah dirinya sendiri, bukan berdasarkan informasi dan kritik dari orang lain. Kepuasan kerja juga tidak dipengaruhi oleh aspek integrasi diri. Aspek

integrasi diri menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyatukan seluruh aspek konsep diri menjadi suatu keseluruhan. Bagi responden, kepuasan kerja bukan merupakan bagaimana ia mampu menyatukan seluruh aspek menjadi suatu keseluruhan, tetapi bagaimana ia memberikan penilaian terhadap harga dirinya dan merasa mampu mengembangkan potensi yang dimiliki. Yang utama adalah hasil akhir dari penilaian yang tercermin dalam tingkat harga diri.

Keempat aspek tersebut ternyata memiliki pengaruh yang bervariasi. Hasil ini menarik mengingat secara teoritis konsep diri dengan keempat aspeknya merupakan suatu kesatuan yang utuh dan menunjang.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diajukan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut. Saran-saran tersebut antara lain: (1) Alat ukur penelitian dapat tidak hanya menggunakan kuesioner saja. Dapat ditambahkan dengan metode wawancara sehingga data yang diperoleh semakin lengkap, (2) Selain itu sampel juga dapat diperbesar dengan melibatkan responden dari perusahaan media lain. Dengan mengambil responden dari perusahaan media lain, pengaruh konsep diri terhadap kepuasan kerja di perusahaan media lebih dapat diketahui.

Sedangkan saran yang dapat diberikan untuk program Pengembangan Konsep Diri antara lain: (1) Untuk fasilitator sebaiknya dipilih fasilitator yang telah mempunyai pengalaman dalam pelatihan sehingga dapat menghayati tugas-tugas yang diberikan, (2) Saat melakukan aktivitas, diusahakan penempatan kelompok dalam ruangan tidak sampai mengganggu perhatian antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Setiap anggota kelompok diharapkan berfokus untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keadaan dan kemampuan terbaik yang dimilikinya, dan bukan ditujukan untuk merasa lebih baik dari kelompok lain, (3) Program ini lebih sesuai ditujukan untuk karyawan yang baru bergabung di perusahaan sebagai program orientasi karyawan baru. Sebelum masuk ke materi utama, bisa didahulukan dengan memasukkan materi tentang perusahaan itu sendiri.

Seperti misalnya materi tentang visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, dewan direksi, dan lain sebagainya, (4) Program ini juga bisa digunakan sebagai pengenalan awal karyawan terhadap perusahaan, juga diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, (5) Sebelum pelatihan dimulai, diadakan pembicaraan dengan atasan peserta sehubungan dengan tugas peserta untuk membuat target. Diperlukan keterlibatan atasan untuk dapat membantu peserta.



## DAFTAR PUSTAKA

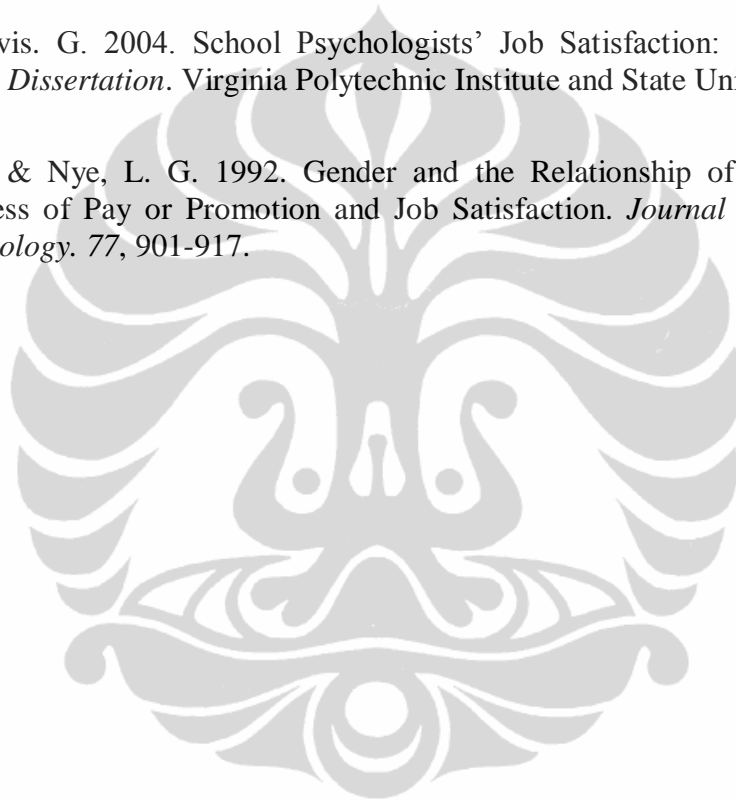
- Ahmad, Jamaludin., Ghazali, Mazila., Hassan, Aminuddin. 2011. The Relationship Between Self Concept And Response Towards Student's Academic Achievement Among Student Leaders In University Putra Malaysia. *International Journal of Instruction*, Vol. 4, No. 2.
- Arnold, John & Randall, Ray. 2010. *Work Psychology: Understanding Human Behavior In The Workplace 5<sup>th</sup> ed.* England: Pearson Education Limited.
- Bowling, Nathan A., Beehr, Terry A., Wagner, Stephen H., Libkuman, Terry M. 2005. Adaptation-Level Theory, Opponent Process Theory, and Dispositions: An Integrated Approach to the Stability of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, No. 6, 1044–1053.
- Brief, A. P. 1998. *Attitudes in and Around Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Burns, R. B. 1979. *The Self Concept: Theory, measurement, development, and behavior*. London: Longman Group Limited.
- Chang, Li-Jing Arthur. 1998. Job Satisfaction, Dissatisfaction of Texas Newspaper Reporter. *Dissertation*. The University of Texas at Austin.
- Cheung, C. K., & Scherling, S. A. 1999. Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan's Organizations. *The Journal of Psychology*. 133, 563-575.
- Dawis, R. V. 1992. Person-Environment Fit and Job Satisfaction. In C. J. Cranny, P. C. Smith, E. F. Stone (Eds), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How it Affect Their Performance*. New York: Lexington Book.
- Edwards, J. R. 1991. Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. pp 283-357. Chichester, UK: Wiley.

- Fitts, William H. 1971. *The Self Concept And Self-Actualization*. California: Western Psychological Service.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadisubrata, M. S. 1990. *Mengembangkan Citra Diri yang Positif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Handoyo, R. 1987. Hubungan Keikatan Terhadap Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja, Absensi dan Intensi Turn Over Karyawan pada PT Busana Rama Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Jex, Steve M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Klecker, B. M., & Loadman, W. E. 1999. Male Elementary School Teacher's Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience. *Education*, 119, 505-513.
- Krueger, Cassandra & Trussoni, Kelly. 2005. Women's Self Concept and The Effects of Positive or Negative Labeling Behavior. *Journal of Undergraduate Research VIII*.
- Lambert, E. G. 2001. To Stay Or Quit: A Review of the Literature Correctional Officer Turnover. *American Journal of Criminal Justice*, 26: 61-76.
- Lau, Poh Li, Khan Aqeel, Abdullah Haslee Sharil, Chew Fong Peng. 2011. The Effectiveness of Career Exploration Program for High School Students. *International Conference on Humanites Society and Culture, IPEDR Vol. 20*. IACSIT Press. Singapore.

- Leatherwood, Owens L. 1988. Relationship Of Teacher Self-Concept And Job Satisfaction To Student Achievement In Grades One And Four. *Dissertation*. Harding University.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Miles, Shon. 2010. Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study in Television Media. *Dissertation*. Walden University.
- Noe, Raymond A. 2010. *Employee Training And Development 5<sup>th</sup> ed.* Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., Wright, Patrick M., 2008. *Human Resource Management 6<sup>th</sup> ed.* New York: McGraw-Hill International Edition.
- Novliadi, Ferry. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah*. Medan : Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Plunkett, Patrick F. 1985. A Study Of The Correlational Relationships Of Work Values Orientation, Job Involvement, Self-Concept, And Demographic Characteristics To The Level Of Job Satisfaction In Respiratory Therapy Practitioners. *Thesis*. Northeastern University, Boston, Massachusetts.
- Prihastuti. 1992. Hubungan antara komitmen Kerja, Usia, Masa Kerja, Status Perkawinan dan Tingkat Gaji dengan Intensi Turnover Pada Perawat di RSU Fatmawati Jakarta Selatan. *Skripsi*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Purwanti. M, Rayini. D, Magdalena. S. 1995. *Hubungan Antara Konsep Diri dengan Motif Berprestasi Pada Remaja Akhir di DKI Jakarta*. Fakultas Psikologi Atma Jaya Jakarta.
- Rambo, W. W. 1982. *Work and Organizational Behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Reddy, W. B. Rendan, Ph. D. and Clenard C. Handerson, Jr. 1987. *Training Theory and Practices*. San Diego: California: University Associates.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2009. *Organizational Behavior* (13<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robie, C., Ryan, A.M., Schmider, R.A., Parra, L.F., & Smith, P.C. 1998. The Relationship between Job Level and Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 23, 470-495.
- Schultz, Jerelyn Kay Boehmke. 1975. Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Self Concept of Home Economics College Faculty. *Dissertation*. Iowa State University.
- Scott, Julie. 1992. The Relationship Between Education, Self-Concept, and Job Satisfaction of Community Health Nurses In A Home Care Setting. *Thesis*. Southern Connecticut State University.
- Sitepu, H. 2003. Hubungan Antara Locus of Control dan Kepuasan Kerja Pada Manajer. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Spector, P. E. 2012. *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice 6<sup>th</sup> ed*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Supratiknya, A. 2011. *Psikoedukasi: Merancang Program Dan Modul*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Swift, C. O., & Campbell, C. 1998. Psychological Climate: Relevance for Sales Manager and Impact on Consequent Job Satisfaction. *Journal of Marketing Theory and Practice*, Winter, 6, 27-37.
- Taylor, John. R. 2007. Job Satisfaction Among High School Assistant Principals in Seven Florida Counties. *Dissertation*. University of South Florida.
- Taylor, Stephen. 2008. *People Resourcing*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

- Udechukwu, Ikwukananne I. 2006. The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Intentions to Quit, and Perceived Alternative Employment In The Assesment of Employee Turnover : A Study of Correctional Officers. *Dissertation*. Nova Southeastern University.
- Wong, Chi-Sum; Hui, Chun; & Law, K. S. 1998. A Longitudinal Study of the Job Perception-Job Satisfaction Relationship: A Test of the Three Alternatif Specifications. *Journal of Occupational and Organizational Pyschology*, 71, 127-146.
- Worrell, Travis. G. 2004. School Psychologists' Job Satisfaction: Ten Years Later. *Dissertation*. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Witt, L. A., & Nye, L. G. 1992. Gender and the Relationship of Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 77, 901-917.







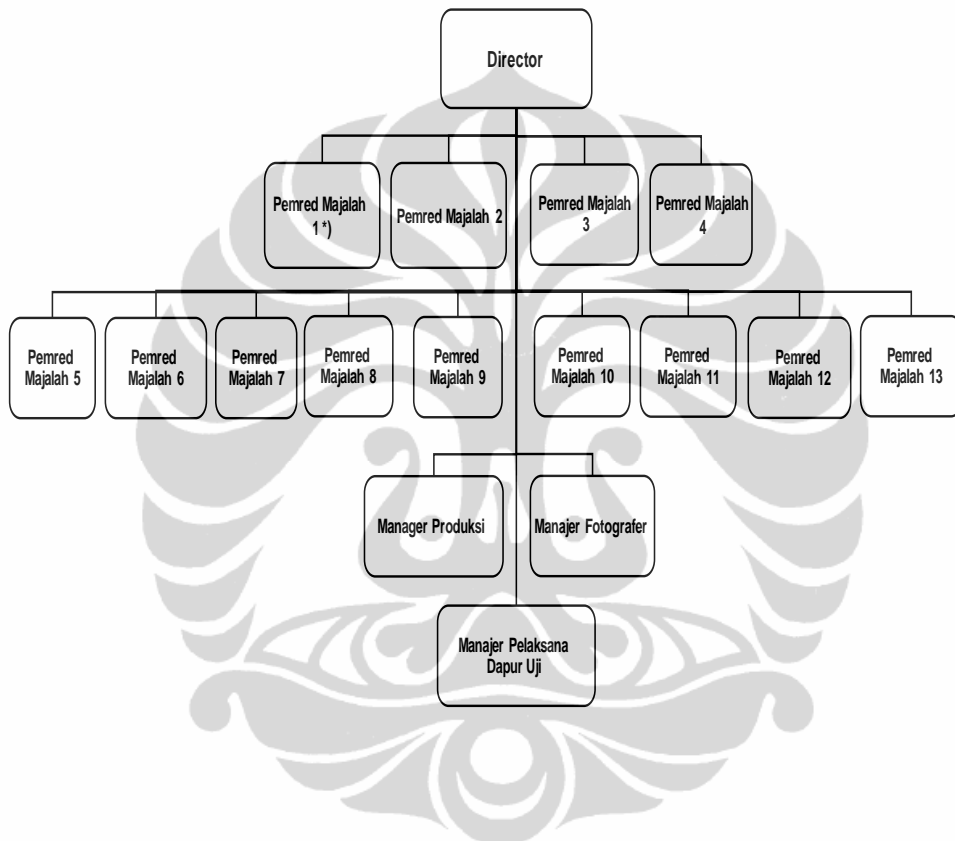
**LAMPIRAN A**

\*STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK EDITORIAL

\* STRUKTUR ORGANISASI KELOMPOK *COMMERCIAL & OPERATION*

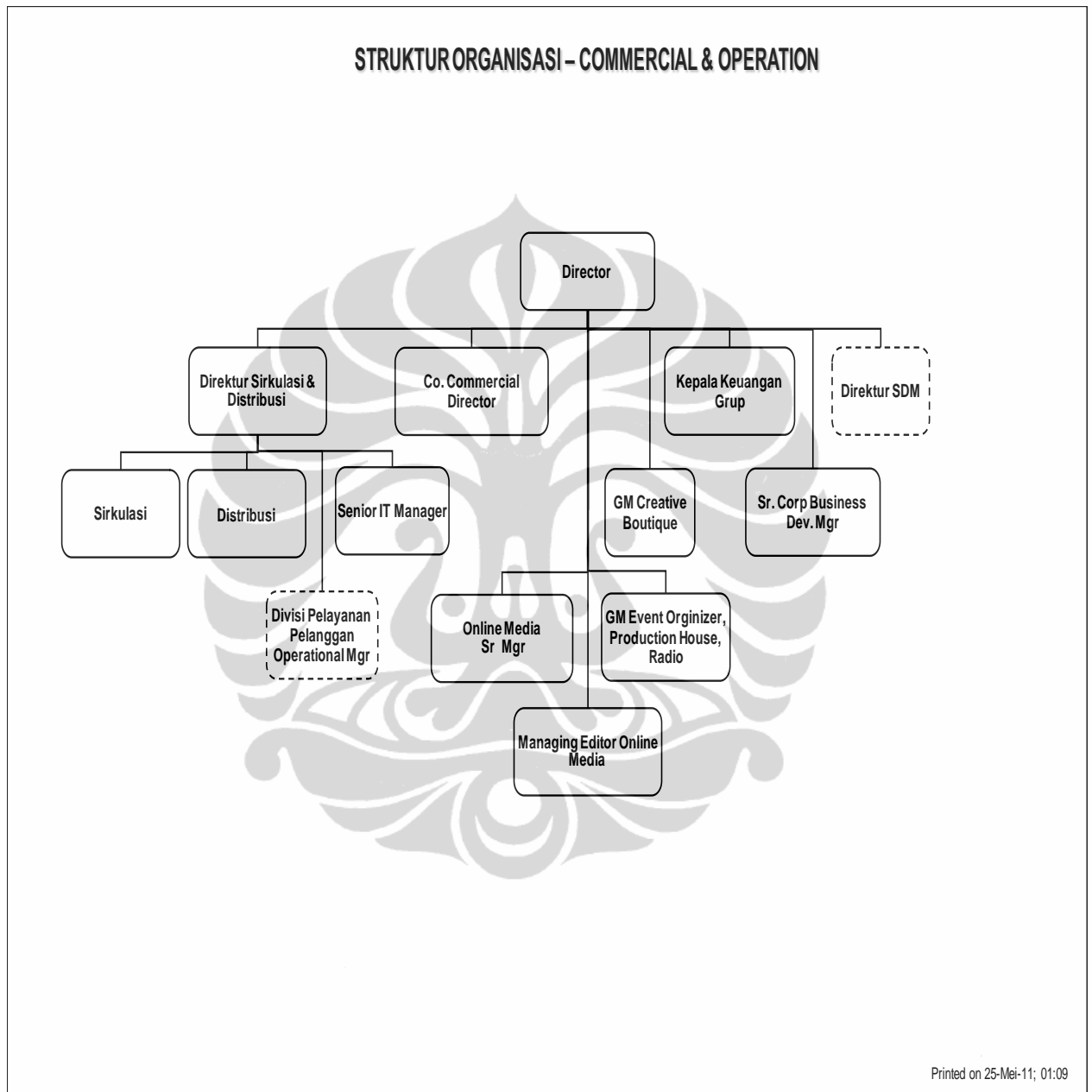
## Struktur Organisasi – Editorial

### STRUKTUR ORGANISASI – EDITORIAL



Keterangan :  
\*) Pemred : Pemimpin Redaksi

## Struktur Organisasi – Commercial & Operation





**LAMPIRAN B**

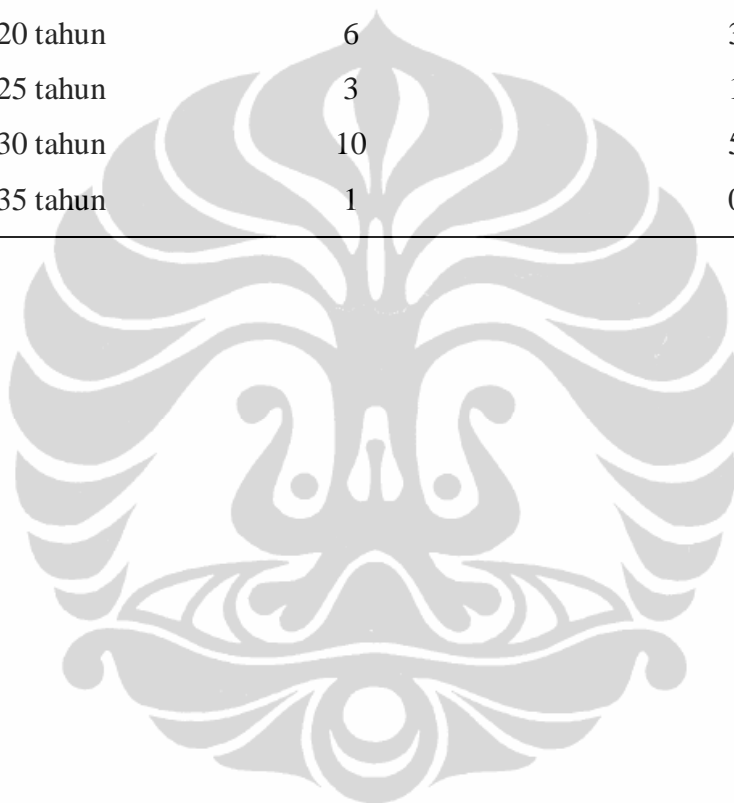
\*DATA *TURNOVER* MENURUT MASA KERJA

\*DATA *TURNOVER* MENURUT USIA

\*DATA *TURNOVER* MENURUT ALASAN RESIGN

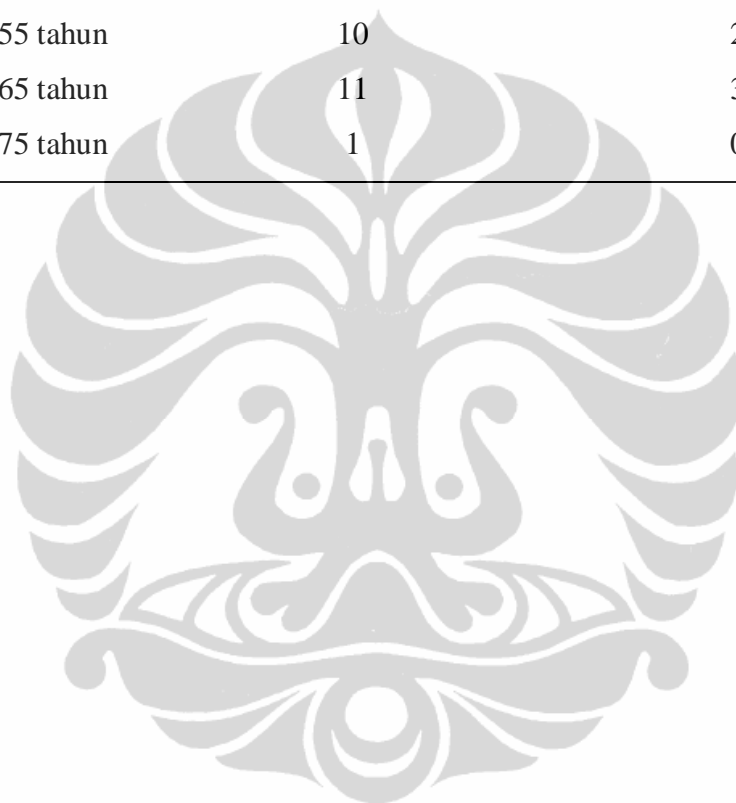
**Data Turnover menurut Masa Kerja**

Struktur Masa kerja	<i>Commercial &amp; Operation</i>	Editorial
<b>0 – 5 tahun</b>	<b>292</b>	<b>93</b>
6 – 10 tahun	25	17
11 – 15 tahun	10	5
16 – 20 tahun	6	3
21 – 25 tahun	3	1
26 – 30 tahun	10	5
31 – 35 tahun	1	0



**Data Turnover menurut Usia**

Struktur Usia	<i>Commercial &amp; Operation</i>	Editorial
15 – 25 tahun	83	25
<b>26 – 35 tahun</b>	<b>198</b>	<b>74</b>
36 – 45 tahun	44	20
46 – 55 tahun	10	2
56 – 65 tahun	11	3
66 – 75 tahun	1	0



**Data Turnover menurut Alasan Resign**

Struktur Alasan	<i>Commercial &amp; Operation</i>	Editorial
<b><i>Better offer</i></b>	<b>165</b>	<b>42</b>
Lain-lain	81	34
Keluarga	22	20
Kontrak selesai	27	9
Putus kontrak	20	6
PHK	5	0
Sekolah	8	10
Pensiun	17	3
Meninggal dunia	2	0



**LAMPIRAN C**

**\*PROGRAM PENGEMBANGAN KONSEP DIRI**

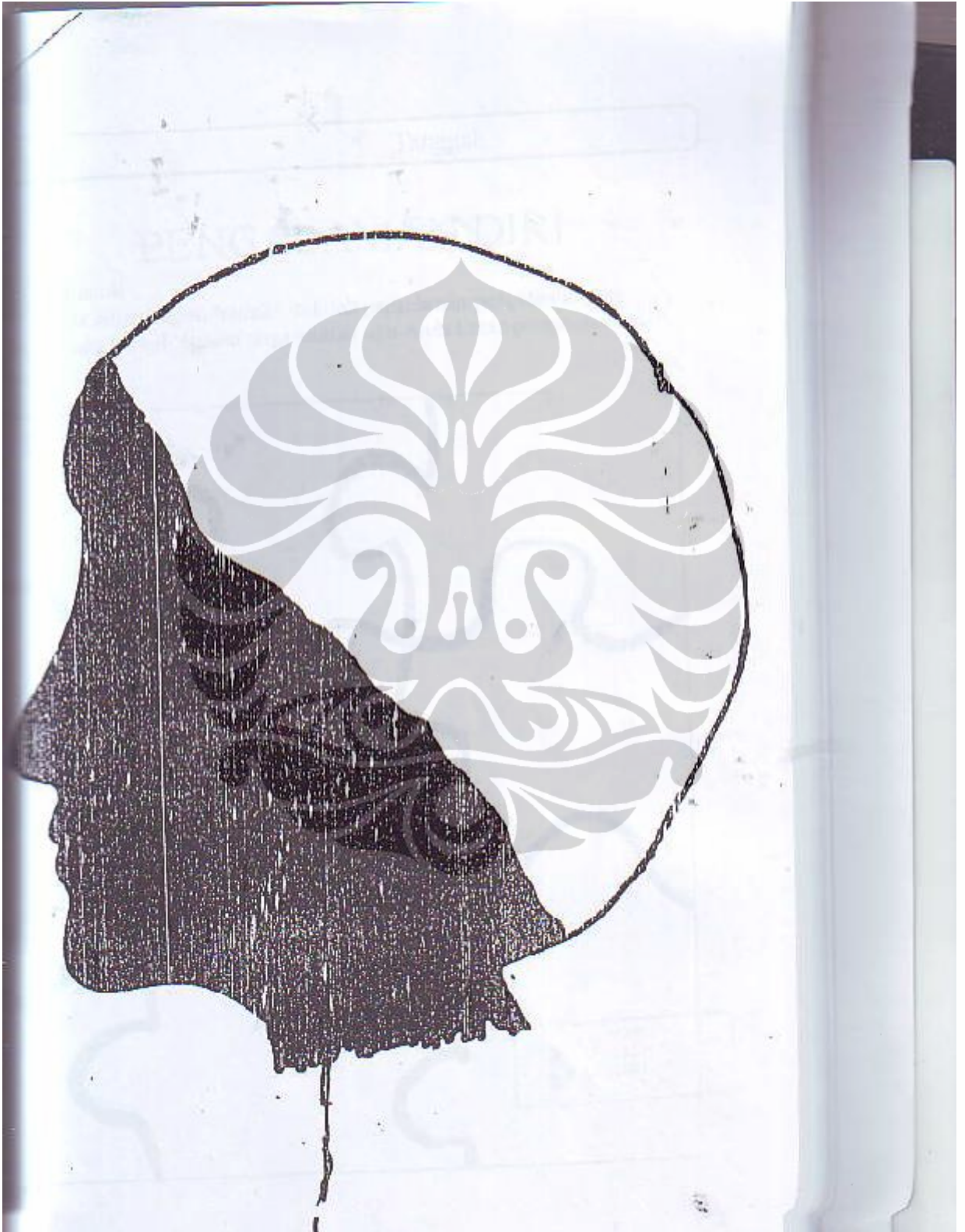


## DATA PRIBADI

1. Nama :
2. Nama panggilan :
3. Alamat :
4. Waktu luang pada hari libur dan hari biasa diisi dengan kegiatan apa?
5. Tugas apa yang paling disukai? (di kantor, rumah, dan luar rumah)  
Tugas apa yang paling tidak disukai? (di kantor, rumah, dan luar rumah)
6. Apa hobi kamu?
7. Film (acara TV) apa yang kamu sukai?
8. Majalah apa yang disukai?
9. Apa cita-cita kamu?
10. Apa kamu mempunyai sahabat?
11. Apa arti persahabatan bagi kamu?
12. Apa yang membuat temanmu menyukaimu?
13. Apa yang membuat temanmu tidak menyukaimu?
14. Bagaimana pendapat kamu tentang kantor?
15. Tulis kurang lebih 5 hal yang merupakan kelebihan dan kekurangan dari kamu sendiri.

## TARGETTING


1. Tugas yang harus dicapai dalam tiga bulan
2. Rencana yang akan dilakukan per bulan
3. Tingkah laku yang akan dilakukan
4. Jika saya berhasil dengan tujuan tersebut
5. Sebutkan rencana jangka pendek yang hendak dicapai dalam menyelesaikan tugas anda
6. Sebutkan rencana jangka panjang yang hendak dicapai dalam menyelesaikan tugas anda
7. Sebutkan potensi yang dimiliki yang dapat mendukung pencapaian tugas anda
8. Sebutkan kendala yang dihadapi yang dapat menghambat pencapaian tugas anda
9. Sebutkan peluang dan kesempatan yang memungkinkan dapat berhasil dalam pencapaian tugas anda
10. Sebutkan tantangan yang dihadapi dalam pencapaian tugas anda



Nama \_\_\_\_\_ Tanggal: \_\_\_\_\_

## PENGALAMAN DIRI

Petunjuk :  
Pada setiap bagian "puzzle" tuliskan pengalaman-pengalaman yang berbeda yang pernah dialami, juga tuliskan usia Anda ketika pengalaman itu terjadi



STAMP: FPPU WAGI...  
UNIVERSITAS...  
1998

## LEMBAR EVALUASI PROGRAM PELATIHAN

Nama Program :

Tanggal :

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini secara lengkap. Umpan balik yang anda berikan akan merupakan umpan balik yang berharga bagi kami dalam meningkatkan mutu dan pelayanan training yang akan kami berikan. Terima kasih

Jawablah dengan jujur dengan memberikan tanda X pada tempat yang tersedia

1 = kurang; 2 = memuaskan; 3 = sangat memuaskan

No	Aspek Yang Dinilai	1	2	3
<b>ISI MATERI</b>				
1.	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan program.			
2.	Materi yang diberikan dapat diterapkan di lingkungan kerja.			
3.	Variasi materi dan cara penyampaian dalam program ini cukup membantu.			
4.	Handout yang dibagikan sangat membantu pemahaman peserta.			
5.	Keterkaitan antar materi cukup jelas dalam mencapai sasaran program.			
6.	Studi kasus/contoh yang diberikan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan program ini.			
7.	efektivitas metode pembelajaran.			
<b>PENYELENGARAAN PROGRAM</b>				
1.	Informasi awal yang diberikan cukup jelas dan membanti terutama menyangkut sasaran program.			
2.	Alat bantu visual (LCD, White Board, Flipchart).			
3.	Alat bantu auditorial (sound system, music).			
4.	Penerangan ruang pelatihan.			
5.	Kebersihan ruang pelatihan.			
<b>INSTRUKTUR</b>				
1.	Penguasaan materi.			
2.	Sistematika penyajian.			
3.	Kemampuan memotivasi/menghidupkan suasana.			
4.	Kompeten dalam menyampaikan materi.			
5.	Memakai contoh-contoh yang konkret dan praktis .			
6.	Dapat menjaga perhatian&antusiasme peserta untuk mendengarkan.			
7.	Dapat mengkomunikasikan ide&konsepnya dengan jelas.			

**TABEL MONITORING PENCAPAIAN TARGET**

	Target yang ingin dicapai	Pencapaian (%)	Keterangan Perilaku*)	Evaluasi
<b>Bulan Pertama</b>	a. b. c.			
<b>Bulan Kedua</b>	a. b. c.			
<b>Bulan Ketiga</b>	a. b. c.			

\*)Keterangan perilaku diisi dengan perubahan sikap atau hasil yang telah dicapai (bisa dalam prosentase atau hasil pencapaian)



**LAMPIRAN D**

\*KUESIONER KEPUASAN KERJA

\*KUESIONER KONSEP DIRI

Kepada responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Magister Terapan Psikologi SDM Universitas Indonesia yang sedang menyusun tesis. Sehubungan dengan tugas tersebut, saya meminta kesediaan Anda sekalian untuk menjawab sejumlah pernyataan pada kuesioner ini.

Setiap jawaban pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada yang benar dan tidak ada yang salah. Anda hanya diminta untuk memilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan dan menggambarkan diri anda saat ini. Anda tidak perlu khawatir identitas dan jawaban Anda akan diketahui orang lain, karena kerahasiaan akan dijamin.

Sebelum mengisi kuesioner, mohon untuk mengisi data terlebih dahulu di lembar data responden. Setelah selesai mengisi data, Anda bisa mulai mengerjakan kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu **kuesioner pertama dan kuesioner kedua** yang masing-masing harus dilengkapi. **Mohon diperhatikan petunjuk pengisian untuk masing-masing kuesioner.** Setelah selesai mengerjakan, harap diperiksa sekali lagi untuk melihat apakah ada pernyataan yang terlewat.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat mengerjakan dan terima kasih atas partisipasi Anda dalam meluangkan waktu mengerjakan kuesioner ini.

Salam,

Yovita Ismaya



## DATA RESPONDEN

1. Nama (Inisial) :
2. Jabatan/Bagian/Departemen :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia \*) :
  - a. 15 – 25 tahun
  - b. 26 – 35 tahun
  - c. 36 – 45 tahun
  - d. 46 – 55 tahun
  - e. 56 – 65 tahun
  - f. 66 – 75 tahun
5. Lama bekerja di perusahaan ini \*) :
  - a. 0 – 5 tahun
  - b. 6 – 10 tahun
  - c. 11 – 15 tahun
  - d. 16 – 20 tahun
  - e. 21 – 25 tahun
  - f. 26 – 30 tahun
  - g. 31 – 35 tahun

\*) Lingkarilah di pilihan jawaban yang paling tepat

## KUESIONER PERTAMA

Petunjuk:

Nyatakanlah seberapa puas Anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan, di mana telah tersedia pilihan jawaban:

STP = Sangat Tidak Puas

TP = Tidak Puas

ATP = Agak Tidak Puas

AP = Agak Puas

P = Puas

SP = Sangat Puas

Sesuaikanlah pernyataan yang ada dengan kondisi pekerjaan Anda saat ini.

Contoh:

NO	PERNYATAN	TP	P	TP	AP	P	SP
<i><b>Dalam pekerjaan saya sekarang ini, perasaan saya mengenai...</b></i>							
1.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.				X		

Sekarang silahkan Anda memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan pada lembar berikut.

NO	PERNYATAN	TP	P	TP	AP	P	SP
<i>Dalam pekerjaan saya sekarang ini, perasaan saya mengenai...</i>							
1.	Kesempatan untuk menyelesaikan sendiri pekerjaan saya.						
2.	Kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda dari waktu ke waktu.						
3.	Kesempatan untuk menjadi orang yang terpuja di masyarakat.						
4.	Dapat terus sibuk sepanjang waktu kerja.						
5.	Cara atasan saya menangani bawahannya.						
6.	Kompetensi atasan saya dalam membuat keputusan.						
7.	Kebebasan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.						
8.	Kepastian kerja yang diberikan perusahaan pada jabatan saya.						
9.	Kesempatan untuk membantu orang lain dalam mengerjakan tugasnya.						
10.	Kesempatan untuk memerintah orang lain.						
11.	Kesempatan untuk melakukan sesuatu dan menggunakan kemampuan saya.						
12.	Penerapan kebijakan-kebijakan dari perusahaan.						
13.	Gaji dan beban kerja saya.						
14.	Kesempatan untuk meningkatkan karir dalam jabatan.						
15.	Kesempatan untuk membuat keputusan sendiri.						
16.	Kesempatan untuk mencobakan metode kerja saya sendiri dalam mengerjakan tugas.						
17.	Kondisi fisik pekerjaan/tempat saya kerja.						
18.	Cara rekan-rekan saya berhubungan satu sama lain.						
19.	Pujian yang saya peroleh jika dapat mengerjakan tugas dengan baik.						
20.	Perasaan setelah mengerjakan tugas saya.						

Sebelum membalik halaman, tolong periksa apakah semua pernyataan sudah dijawab sehingga tidak ada nomor yang terlewat tanpa jawaban. Terima kasih.

## KUESIONER KEDUA

Petunjuk:

Di bawah ini ada sejumlah pernyataan yang membantu Anda untuk menggambarkan diri anda sendiri. Anda diminta untuk memilih satu saja dari lima tingkatan alternatif jawaban, yang menunjukkan derajat kesesuaian dengan keadaan diri Anda.

Lima tingkatan alternatif jawaban tersebut digambarkan dengan angka:

- 1, artinya pernyataan tersebut **sama sekali tidak sesuai** dengan keadaan diri Anda
- 2, artinya pernyataan tersebut **sebagian besar tidak sesuai** dengan keadaan diri Anda
- 3, artinya pernyataan tersebut **sebagian tidak sesuai dan sebagian sesuai** dengan keadaan diri Anda
- 4, artinya pernyataan tersebut **sebagian besar sesuai** dengan keadaan diri Anda
- 5, artinya pernyataan tersebut **sepenuhnya sesuai** dengan keadaan diri Anda

Bacalah pernyataan satu persatu, kemudian lingkarilah angka (1,2,3,4, atau 5) yang sesuai dengan keadaan Anda.

Contoh:

NO	PERNYATAN	1	2	3	4	5
1.	Saya selalu puas dengan hasil kerja saya.	1	2	3	4	5

Angka 5 dilingkari, berarti Anda menilai bahwa pernyataan tersebut sepenuhnya sesuai dengan keadaan diri Anda.

Sekarang silahkan Anda memilih pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda pada lembar berikut.

NO	PERNYATAN	1	2	3	4	5
1.	Tubuh saya sehat.	1	2	3	4	5
2.	Saya puas dengan berat badan saya sekarang ini.	1	2	3	4	5
3.	Saya merawat tubuh saya sebaik mungkin.	1	2	3	4	5
4.	Saya dapat bertenggang rasa.	1	2	3	4	5
5.	Saya puas terhadap tingkah laku saya yang sesuai dengan moral.	1	2	3	4	5
6.	Dalam kehidupan sehari-hari, saya selalu mengamalkan ajaran agama.	1	2	3	4	5
7.	Saya selalu merasa gembira.	1	2	3	4	5
8.	Saya puas dengan diri saya seperti apa adanya sekarang ini.	1	2	3	4	5
9.	Saya selalu bisa menjaga diri dalam situasi apapun.	1	2	3	4	5
10.	Jika saya menghadapi masalah, keluarga saya selalu bersedia membantu.	1	2	3	4	5
11.	Saya puas dengan suasana pergaulan di antara anggota keluarga saya.	1	2	3	4	5
12.	Saya selalu berlaku adil terhadap teman dan keluarga saya.	1	2	3	4	5
13.	Saya suka berteman.	1	2	3	4	5
14.	Saya seramah seperti yang saya inginkan.	1	2	3	4	5
15.	Saya selalu memahami pendapat orang lain.	1	2	3	4	5
16.	Saya seringkali tidak berterus terang.	1	2	3	4	5
17.	Saya kurang menyukai sebagian besar orang yang saya kenal.	1	2	3	4	5
18.	Saya harus selalu menjadi yang terbaik dalam suatu permainan.	1	2	3	4	5
19.	Saya rapi sepanjang waktu.	1	2	3	4	5
20.	Saya puas dengan tinggi badan saya sekarang ini.	1	2	3	4	5
21.	Saya lebih sering sehat.	1	2	3	4	5
22.	Saya orang yang berpegang teguh pada prinsip-prinsip agama.	1	2	3	4	5
23.	Saya selalu mengendalikan pikiran, perasaan, dan tindakan saya.	1	2	3	4	5
24.	Setiap saat tindakan saya selalu tepat.	1	2	3	4	5
25.	Saya sudah menjalankan ajaran agama seperti yang saya inginkan.	1	2	3	4	5
26.	Saya puas dengan kecerdasan saya saat ini.	1	2	3	4	5
27.	Setiap masalah dapat saya atasi dengan mudah	1	2	3	4	5
28.	Saya dihargai oleh teman dan keluarga saya.	1	2	3	4	5

NO	PERNYATAN	1	2	3	4	5
29.	Saya memperlakukan orang tua saya dengan baik seperti yang diharapkan.	1	2	3	4	5
30.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas rumah yang menjadi tanggung jawab saya.	1	2	3	4	5
31.	Saya populer di kalangan teman wanita.	1	2	3	4	5
32.	Saya puas dengan sikap saya terhadap orang lain.	1	2	3	4	5
33.	Saya dapat melihat sifat-sifat yang baik pada orang-orang yang saya kenal.	1	2	3	4	5
34.	Saya sering memikirkan hal-hal yang terlarang.	1	2	3	4	5
35.	Saya suka membicarakan sesuatu yang bukan urusan saya.	1	2	3	4	5
36.	Saya sering menunda-nunda tugas sampai saat-saat terakhir.	1	2	3	4	5
37.	Penampilan saya menarik.	1	2	3	4	5
38.	Saya suka wajah saya sebagaimana adanya.	1	2	3	4	5
39.	Saya menjaga penampilan diri saya .sebaik-baiknya.	1	2	3	4	5
40.	Saya selalu jujur	1	2	3	4	5
41.	Saya puas terhadap hubungan saya dengan Tuhan.	1	2	3	4	5
42.	Saya mencoba mengubah tingkah laku saya bila saya tahu saya salah.	1	2	3	4	5
43.	Saya orang yang tenang dan santai.	1	2	3	4	5
44.	Saya ramah seperti yang seharusnya.	1	2	3	4	5
45.	Bila saya salah, saya bersedia mengakui dan bertanggung jawab.	1	2	3	4	5
46.	Saya bahagia menjadi anggota keluarga saya.	1	2	3	4	5
47.	Saya berusaha menyenangkan orang lain tetapi tidak berlebihan.	1	2	3	4	5
48.	Saya sangat memperhatikan keluarga saya.	1	2	3	4	5
49.	Saya populer di kalangan teman pria.	1	2	3	4	5
50.	Saya sangat memahami keluarga saya.	1	2	3	4	5
51.	Saya bergaul baik dengan orang lain.	1	2	3	4	5
52.	Saya cepat marah.	1	2	3	4	5
53.	Saya selalu tertawa bila mendengar lelucon yang tidak senonoh (cabul).	1	2	3	4	5
54.	Saya sakit-sakitan.	1	2	3	4	5
55.	Saya tidak bersemangat.	1	2	3	4	5

NO	PERNYATAN	1	2	3	4	5
56.	Saya kurang mampu dalam olahraga dan permainan.	1	2	3	4	5
57.	Nilai moral tidak penting dalam kehidupan saya sehari-hari.	1	2	3	4	5
58.	Saya orang yang kurang dapat dipercaya.	1	2	3	4	5
59.	Saya menggunakan cara-cara yang tidak jujur agar dapat maju.	1	2	3	4	5
60.	Saya benci pada lingkungan saya.	1	2	3	4	5
61.	Saya bukanlah orang seperti yang saya inginkan.	1	2	3	4	5
62.	Saya sering berubah pendirian.	1	2	3	4	5
63.	Saya tidak dicintai keluarga saya.	1	2	3	4	5
64.	Saya mudah terpengaruh oleh hal-hal yang dikatakan orang tua saya.	1	2	3	4	5
65.	Saya bertengkar dengan keluarga saya.	1	2	3	4	5
66.	Saya marah pada lingkungan saya.	1	2	3	4	5
67.	Saya sering bertindak tidak sopan pada orang lain.	1	2	3	4	5
68.	Saya merasa canggung di antara orang-orang yang belum saya kenal.	1	2	3	4	5
69.	Jika kurang sehat, saya mudah marah.	1	2	3	4	5
70.	Kadang-kadang saya merasa kesal dengan diri saya sendiri.	1	2	3	4	5
71.	Penampilan saya acak-acakan.	1	2	3	4	5
72.	Jika mungkin, saya ingin merubah bentuk dari beberapa bagian tubuh saya.	1	2	3	4	5
73.	Saya seringkali merasa canggung.	1	2	3	4	5
74.	Saya orang yang jahat.	1	2	3	4	5
75.	Saya kurang rajin beribadah.	1	2	3	4	5
76.	Saya sering melakukan hal-hal yang buruk.	1	2	3	4	5
77.	Saya orang yang tak berguna.	1	2	3	4	5
78.	Saya mengabaikan diri sendiri.	1	2	3	4	5
79.	Saya melakukan sesuatu tanpa memikirkannya terlebih dahulu.	1	2	3	4	5
80.	Teman-teman tidak mempercayai saya.	1	2	3	4	5
81.	Saya kurang mempercayai keluarga saya	1	2	3	4	5
82.	Saya mengalah pada orang tua saya.	1	2	3	4	5
83.	Saya tidak peduli pada kesulitan orang lain.	1	2	3	4	5

NO	PERNYATAN	1	2	3	4	5
84.	Dalam pandangan masyarakat, saya bukan orang baik.	1	2	3	4	5
85.	Saya tidak mudah memaafkan orang lain.	1	2	3	4	5
86.	Saya orang yang tidak pernah berpikir panjang.	1	2	3	4	5
87.	Penampilan fisik saya kurang menarik.	1	2	3	4	5
88.	Saya jarang dapat tidur nyenyak.	1	2	3	4	5
89.	Tingkah laku saya tidak selalu menampilkan nilai moral.	1	2	3	4	5
90.	Saya sering berbohong.	1	2	3	4	5
91.	Saya merasa sulit melakukan hal-hal yang benar.	1	2	3	4	5
92.	Saya kurang menarik.	1	2	3	4	5
93.	Dalam memecahkan masalah, saya mudah menyerah.	1	2	3	4	5
94.	Saya lebih baik menghindari masalah yang saya hadapi.	1	2	3	4	5
95.	Keluarga saya tidak mempercayai saya.	1	2	3	4	5
96.	Seharusnya, saya lebih mencintai keluarga saya.	1	2	3	4	5
97.	Tindakan saya selalu sesuai dengan keinginan keluarga saya.	1	2	3	4	5
98.	Saya sukar bersikap ramah pada orang lain.	1	2	3	4	5
99.	Saya kurang dapat bergaul dengan orang lain.	1	2	3	4	5
100.	Saya sukar memulai pembicaraan dengan orang yang belum saya kenal.	1	2	3	4	5

Ini adalah akhir dari kuesioner, tolong periksa apakah semua pernyataan sudah dijawab sehingga tidak ada nomor yang terlewat tanpa jawaban. Terima kasih atas kesediaan Anda sekalian untuk menjawab sejumlah pernyataan pada kuesioner ini.





**LAMPIRAN E**

\*HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS ALAT UKUR KEPUASAN KERJA

\*HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS ALAT UKUR KONSEP DIRI

\*HASIL UJI NORMALITAS

\*HASIL UJI REGRESI ASPEK KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA



**LAMPIRAN E**

**\*HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS ALAT UKUR KEPUASAN KERJA**

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.5300	141.504	.578	.910
VAR00002	55.8100	143.408	.522	.911
VAR00003	56.1400	142.606	.541	.911
VAR00004	56.0800	143.913	.524	.911
VAR00005	56.4000	139.434	.564	.910
VAR00006	56.3800	142.400	.500	.912
VAR00007	55.9500	145.301	.385	.915
VAR00008	56.3100	135.953	.715	.906
VAR00009	55.5700	145.217	.510	.911
VAR00010	56.2000	142.061	.523	.911
VAR00011	55.7500	137.947	.643	.908
VAR00012	56.6600	140.792	.597	.909
VAR00013	57.6000	148.323	.409	.913
VAR00014	56.7500	138.088	.710	.907
VAR00015	57.2400	143.073	.633	.909
VAR00016	56.0200	136.787	.737	.906
VAR00017	56.5800	139.600	.567	.910
VAR00018	55.4100	145.982	.469	.912
VAR00019	56.1800	141.078	.581	.910
VAR00020	55.4800	142.979	.566	.910



**LAMPIRAN E**

\*HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS ALAT UKUR KONSEP DIRI

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	100

### Item-Total Statistics

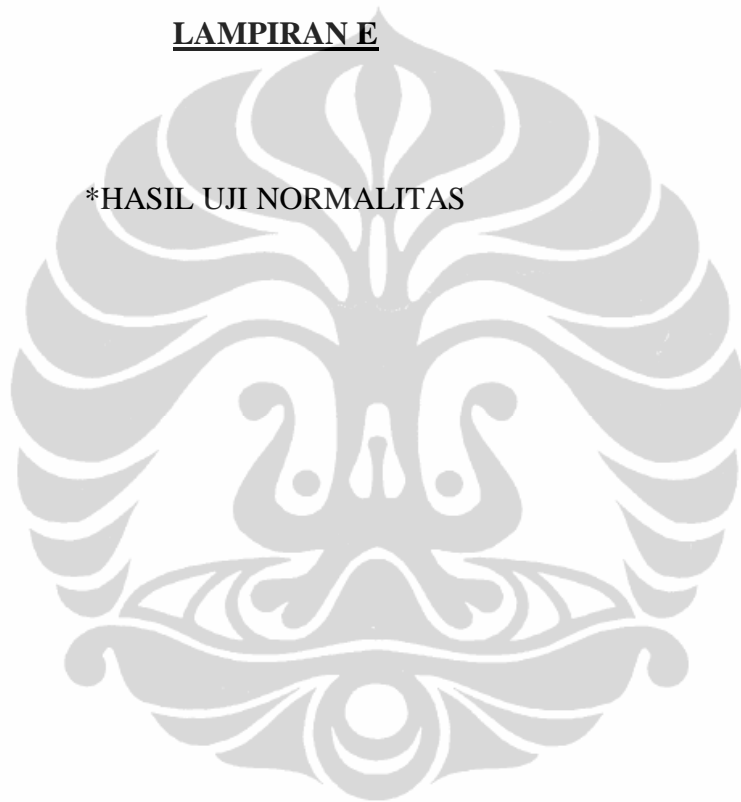
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	387.4700	1095.141	.463	.946
VAR00002	388.4200	1108.084	.184	.947
VAR00003	387.8100	1106.479	.340	.947
VAR00004	387.2300	1108.017	.399	.946
VAR00005	387.3100	1111.772	.292	.947
VAR00006	387.6700	1103.395	.387	.946
VAR00007	387.7400	1101.103	.412	.946
VAR00008	387.7400	1094.720	.468	.946
VAR00009	387.4500	1098.311	.518	.946
VAR00010	387.2100	1114.814	.163	.947
VAR00011	387.3400	1108.853	.290	.947
VAR00012	387.5400	1106.150	.387	.946
VAR00013	386.9200	1114.196	.269	.947
VAR00014	387.4400	1110.693	.314	.947
VAR00015	387.6400	1105.283	.410	.946
VAR00016	388.3400	1118.328	.077	.948
VAR00017	387.8800	1107.137	.237	.947
VAR00018	388.1700	1100.284	.314	.947
VAR00019	388.2100	1107.339	.261	.947
VAR00020	388.0700	1100.046	.312	.947
VAR00021	387.5000	1097.828	.465	.946
VAR00022	387.7300	1100.017	.408	.946
VAR00023	387.6400	1105.465	.397	.946
VAR00024	388.2500	1099.907	.540	.946
VAR00025	387.9300	1094.955	.533	.946
VAR00026	388.0500	1101.765	.368	.947
VAR00027	388.2400	1095.114	.541	.946
VAR00028	387.5800	1095.620	.589	.946
VAR00029	387.3200	1103.210	.437	.946
VAR00030	387.6500	1099.018	.446	.946

VAR00031	388.1900	1104.984	.310	.947
VAR00032	387.8000	1108.141	.411	.946
VAR00033	387.4000	1102.465	.477	.946
VAR00034	388.1300	1122.983	.003	.948
VAR00035	387.9400	1107.774	.267	.947
VAR00036	388.2300	1096.947	.359	.947
VAR00037	387.8900	1098.907	.484	.946
VAR00038	387.5700	1100.894	.445	.946
VAR00039	387.6200	1097.410	.526	.946
VAR00040	387.7800	1098.093	.512	.946
VAR00041	387.8300	1090.324	.552	.946
VAR00042	387.3100	1107.630	.372	.947
VAR00043	387.6400	1103.263	.326	.947
VAR00044	387.5100	1110.212	.299	.947
VAR00045	387.2300	1108.644	.362	.947
VAR00046	387.0300	1102.009	.468	.946
VAR00047	387.3200	1103.796	.434	.946
VAR00048	387.2800	1101.072	.490	.946
VAR00049	388.1800	1101.482	.363	.947
VAR00050	387.5000	1102.414	.490	.946
VAR00051	387.4400	1104.229	.512	.946
VAR00052	388.4400	1110.794	.203	.947
VAR00053	388.3600	1120.455	.045	.948
VAR00054	387.2800	1105.497	.312	.947
VAR00055	387.4800	1110.192	.210	.947
VAR00056	388.0700	1112.389	.145	.948
VAR00057	387.0900	1104.406	.350	.947
VAR00058	386.9500	1103.583	.431	.946
VAR00059	386.8500	1105.179	.384	.946
VAR00060	387.0900	1091.638	.578	.946
VAR00061	387.1700	1090.284	.626	.946
VAR00062	387.6400	1087.829	.530	.946
VAR00063	386.6400	1114.879	.348	.947
VAR00064	388.0300	1093.444	.425	.946
VAR00065	386.8600	1112.202	.259	.947
VAR00066	386.8400	1109.712	.303	.947
VAR00067	386.9000	1101.525	.568	.946
VAR00068	388.1700	1097.597	.402	.946
VAR00069	387.8900	1102.463	.306	.947
VAR00070	388.0400	1098.786	.374	.947
VAR00071	387.5100	1097.121	.373	.947
VAR00072	387.6500	1085.442	.513	.946

VAR00073	387.9000	1093.303	.479	.946
VAR00074	386.6900	1109.085	.451	.946
VAR00075	387.8400	1102.035	.301	.947
VAR00076	386.9300	1103.237	.507	.946
VAR00077	386.6800	1107.472	.557	.946
VAR00078	386.8300	1103.617	.494	.946
VAR00079	387.2600	1103.083	.367	.947
VAR00080	386.8200	1100.594	.624	.946
VAR00081	386.8200	1104.169	.511	.946
VAR00082	388.2900	1104.955	.252	.947
VAR00083	386.9300	1108.248	.338	.947
VAR00084	386.8900	1099.856	.525	.946
VAR00085	387.5300	1094.797	.411	.946
VAR00086	387.1500	1096.997	.540	.946
VAR00087	387.5600	1088.390	.537	.946
VAR00088	387.5300	1092.635	.443	.946
VAR00089	387.3400	1109.015	.215	.947
VAR00090	386.9400	1099.815	.535	.946
VAR00091	387.0200	1088.828	.711	.946
VAR00092	387.3000	1087.646	.608	.946
VAR00093	387.2500	1087.927	.614	.946
VAR00094	387.3700	1089.528	.515	.946
VAR00095	386.7400	1103.629	.568	.946
VAR00096	388.0300	1103.484	.207	.948
VAR00097	388.2800	1116.507	.110	.947
VAR00098	387.2100	1099.865	.417	.946
VAR00099	387.3100	1099.509	.444	.946
VAR00100	387.8500	1102.412	.319	.947

**LAMPIRAN E**

**\*HASIL UJI NORMALITAS**





## NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		P	V	SC	D	Kepuasan Kerja
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	344.5200	37.8100	23.0500	102.9800	61.3900
	Std. Deviation	30.56091	8.55487	3.58553	27.48700	12.18452
Most Extreme Differences	Absolute	.046	.118	.085	.077	.060
	Positive	.031	.118	.085	.066	.060
	Negative	-.046	-.061	-.084	-.077	-.036
Kolmogorov-Smirnov Z		.463	1.177	.852	.767	.600
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983	.125	.463	.599	.864

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN E**

\*HASIL UJI REGRESI ASPEK KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA



## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b,c</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D, V, SC, P <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: KepuasanKerja  
 c. Linear Regression through the Origin

**Model Summary**

Model	R	R Square <sup>b</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.962	.960	12.06803

- a. Predictors: D, V, SC, P  
 b. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models which include an intercept.

**ANOVA<sup>c,d</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351496.811	4	87874.203	603.377	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13981.189	96	145.637		
	Total	365478.000 <sup>b</sup>	100			

- a. Predictors: D, V, SC, P  
 b. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.  
 c. Dependent Variable: KepuasanKerja  
 d. Linear Regression through the Origin

**Coefficients<sup>a,b</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	P	.173	.038	.989	4.599	.000
	V	.082	.138	.053	.596	.553
	SC	.646	.360	.249	1.793	.076
	D	-.179	.064	-.315	-2.799	.006

- a. Dependent Variable: KepuasanKerja  
 b. Linear Regression through the Origin