

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada karyawan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau, dengan menggunakan metode korelasional dan pendekatan survey terhadap 40 orang responden.

*Alat ukur yang digunakan untuk pengukuran konsep diri adalah TSCS (Tennessee Self Concept Scale) dari **William Fitts** (1965) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Diperoleh 64 item yang diterima dan telah direvisi, dengan koefisien validitas yang berkisar antara 0,468 sampai 0,716 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,8442. Sementara itu alat ukur yang digunakan untuk pengukuran kepuasan kerja adalah MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) dari **Weiss, Dawis, England, dan Lofquist** (1967) yang juga telah dimodifikasi oleh peneliti. Diperoleh 60 item yang diterima dan telah direvisi, dengan koefisien validitas yang berkisar antara 0,449 sampai 0,774 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,9675.*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: terdapat hubungan positif yang signifikan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada responden, dengan koefisien korelasi Rank-Spearman (r_s) = 0,544, yang artinya bahwa semakin positif konsep diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Responden dengan konsep diri cenderung positif lebih banyak yang mengalami kepuasan kerja, daripada yang mengalami ketidakpuasan kerja. Sementara itu untuk responden dengan konsep diri positif lebih banyak yang mengalami kepuasan kerja.

Peneliti mengajukan saran untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu: kompensasi (gaji dan tunjangan), penghargaan, dan pengembangan karier. Untuk Sekretaris Daerah Kab. 'X' – Riau diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan responden dalam hal: pengembangan karier; sistem kompensasi yang lebih baik; peningkatan partisipasi responden dalam pelaksanaan tugas, dan memberikan penghargaan sesuai kinerja yang dicapai; memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik struktural maupun fungsional.

DAFTAR ISI

Lembar Judul

Lembar Pengesahan

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	12
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	13
1.4. Kegunaan Penelitian	13
1.5. Kerangka Pikir	14
1.6. Asumsi Penelitian	26
1.7. Hipotesis Penelitian	26

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja	27
2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.1.3. Teori Dua Faktor dari Herzberg	37
2.1.4. Efek Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	38
2.1.5. Pengukuran Kepuasan Kerja	40

2.2. Teori Kebutuhan

2.2.1. Definisi Kebutuhan	44
2.2.2. Hirarkhi Kebutuhan Menurut Maslow	45
2.2.3. Kebutuhan Tingkat Rendah Maslow	46
2.2.4. Kebutuhan Tingkat Tinggi Maslow	46

2.3. Konsep Diri

2.3.1. Pengertian dan Batasan Mengenai Konsep Diri	48
2.3.2. Perkembangan Konsep Diri	49
2.3.3. Faktor-Faktor dalam Konsep Diri	54
2.3.4. Konsep Diri dan Tingkah Laku	59

2.4. Perkembangan Masa Dewasa Awal 61

2.5. Pandangan Mengenai Wanita

2.5.1. Identitas Seorang Wanita	63
2.5.2. Kehidupan Wanita Dewasa	64

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian	66
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
3.2.1. Variabel Penelitian	67
3.2.2. Definisi Operasional	67
3.3. Alat Ukur	
3.3.1. Alat Ukur Konsep Diri	72
3.3.2. Alat Ukur Kepuasan Kerja	75
3.3.3. Pengujian Alat Ukur	76
3.3.3.1. Validitas Alat Ukur	77
3.3.3.2. Reliabilitas Alat Ukur	77
3.4. Karakteristik Populasi	79
3.5. Teknik Analisis	79
3.6. Hipotesa Statistik	82

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden	
4.1.1. Persentase Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	84
4.1.2. Persentase Responden Berdasarkan Pangkat (Golongan)	85
4.1.3. Persentase Responden Berdasarkan Jabatan	85
4.2. Hasil Penelitian	
4.2.1. Korelasi antara Konsep Diri dengan Kepuasan Kerja	86

4.2.2. Konsep Diri Responden	87
4.2.2.1. Persentase Responden Peraspek	88
4.2.3. Kepuasan Kerja Responden	89
4.2.3.1. Persentase Responden Peraspek	89
4.3. Tabulasi Silang	
4.3.1. Tabulasi Silang antara Konsep Diri dengan Kepuasan Kerja	90
4.3.2. Tabulasi Silang antara Aspek-Aspek Konsep Diri - Kepuasan Kerja ...	91
4.4. Pembahasan	94

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	102
5.2. Saran	
5.2.1. Saran Praktis	103
5.2.2. Saran Teoritis	104

DAFTAR PUSTAKA 105

DAFTAR RUJUKAN 107

LAMPIRAN

DAFTAR BAGAN

1.1. Skema Kerangka Pikir	25
3.1. Skema Penelitian	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1. Gambaran Responden – Latar Belakang Pendidikan	84
Tabel 4.1.2. Gambaran Responden – Pangkat (Golongan)	85
Tabel 4.1.3. Gambaran Responden – Jabatan	85
Tabel 4.2.1. Tabel Koefisien Korelasi Konsep Diri dengan Kepuasan Kerja	87
Tabel 4.2.2. Tabel Distribusi Frekuensi Konsep Diri	87
Tabel 4.2.2.1. Tabel Persentase Responden Peraspek	88
Tabel 4.2.3. Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	89
Tabel 4.2.3.1. Tabel Persentase Responden Peraspek	89
Tabel 4.3.1. Tabel Tabulasi Silang antara Konsep Diri – Kepuasan Kerja	90
Tabel 4.3.2. Tabel Tabulasi Silang Aspek-Aspek Konsep Diri – Kepuasan Kerja ...	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Konsep Diri

Lampiran 2 : Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran 3 : Validitas dan Reliabilitas Konsep Diri

Lampiran 4 : Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Lampiran 5 : Tabulasi Silang