

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rentang kehidupan individu terdapat tahap-tahap perkembangan yang harus dilaluinya. Pada setiap tahap perkembangan, individu akan dihadapkan pada tugas-tugas perkembangan yang diharapkan dapat dipenuhinya. Tugas perkembangan ini merupakan harapan masyarakat tentang apa yang seharusnya dilakukan individu pada usia tertentu. Semakin dewasa, individu akan semakin menyadari apa yang diharapkan masyarakat dari dirinya sesuai dengan tahap perkembangan yang dijalaninya.

Berdasarkan teori perkembangan, individu dengan *range* usia 18 – 40 tahun dikatakan telah memasuki tahap perkembangan masa dewasa awal dimana individu telah mengalami berbagai perubahan, baik fisik maupun psikis (Elizabeth B. Hurlock, 1974). Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup merupakan salah satu fungsi perkembangan pada masa dewasa awal. Dengan bekerja, individu dapat mencapai identitas diri, mencapai tingkat sosial tertentu dalam masyarakat, memperoleh kemungkinan untuk melakukan kontak sosial, mengerjakan sesuatu yang konstruktif dan kreatif, serta dapat menyumbangkan ide-ide (Peter & Hansen, dalam Ibnu Umar, 1982). Pemenuhan tugas perkembangan ini tidak saja berlaku untuk pria namun juga untuk wanita seiring meningkatnya kecenderungan wanita untuk bekerja sebagai efek dari meningkatnya tingkat pendidikan (Riga Adiwoso, 1993). Tujuan wanita untuk bekerja diantaranya adalah untuk

mendukung ekonomi keluarga, meningkatkan harga diri dan pematapan identitas, relasi yang sehat dan positif dengan keluarga, pemenuhan kebutuhan sosial, serta peningkatan *skill* dan kompetensi (Jacinta F. Rini, Wanita Bekerja, 2002).

Salah satu harapan wanita bekerja adalah mencapai kepuasan kerja. Terpenuhinya kepuasan kerja seorang karyawati dapat dilihat dari faktor gaji, kesempatan naik jabatan, pengawasan, suasana tempat kerja, dan teman-teman sekerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum terhadap pekerjaannya. Karyawati dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif atas pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja menunjukkan kondisi terpenuhinya kebutuhan karyawati dari lingkungan kerjanya, artinya bahwa semakin sesuai apa yang dibutuhkan karyawati dengan apa yang diberikan lingkungan kerjanya, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawati tersebut (Lofquist & Dawis, 1967). Mobley, Griffeth, Hand & Meglino (1979) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penghayatan seseorang terhadap situasi pekerjaan yang berkaitan dengan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga sering dikaitkan dengan apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang sebenarnya akan mereka terima.

Menurut Strauss dan Sayles (1980), kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawati yang merasa tidak puas, tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menyebabkan frustrasi. Kondisi ini dapat berekses kepada rendahnya semangat kerja, produktivitas kerja dan prestasi kerja (Anthony, dalam Amoraga, 1992). Hasil penelitian Mobley,

Griffeth, Hand & Meglino (1979) juga menunjukkan bahwa pegawai yang tidak puas lebih cenderung untuk berhenti bekerja dibandingkan dengan pegawai yang puas. Sebaliknya, pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan menghasilkan hasil kerja yang bermutu dan produktif (Smith, 1980 : Schultz, 1982 : Mullins, 1989). Oleh sebab itu, kajian mengenai kepuasan kerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja menjadi sangat penting bagi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Bagaimanapun sempurnanya rencana, struktur organisasi, dan pengawasan pada suatu organisasi, namun apabila anggota organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan gembira dan penuh minat maka organisasi tersebut tidak akan mencapai hasil yang optimal (Allen, 2005).

Untuk pencapaian yang optimal dalam bekerja, individu menggunakan konsep dirinya sebagai predisposisi dalam bertingkah laku. Sikap terhadap diri akan mewarnai penilaian individu terhadap dunia sekitar (termasuk didalam dunia kerjanya), dan berdasarkan penilaian inilah individu akan bertingkah laku (Fitts, 1971). Dalam tingkah laku kerjanya, individu yang mengembangkan konsep diri positif akan menunjukkan beberapa karakteristik, menurut Rogers istilahnya disebut *fully functioning* individu. Karakteristik yang ditampilkan ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing individu terhadap pekerjaannya.

Beberapa karakteristik tersebut adalah: mampu menjadi dirinya sendiri, mampu memenuhi harapan-harapannya sendiri daripada harapan individu lain, memiliki penerimaan yang lebih besar terhadap orang lain, memiliki penerimaan

yang lebih besar terhadap diri sendiri, mampu mengarahkan kehidupannya, lebih terbuka untuk menerima pengalaman-pengalamannya, dan mampu memanifestasikan dirinya dalam bentuk keinginan untuk berprestasi. Dalam bekerja, individu yang memiliki penerimaan lebih besar terhadap diri sendiri dan orang lain, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan individu tersebut mampu menerima kelebihan dan kekurangan dirinya dan rekan-rekan sekerjanya, jika pekerjaan dituntut secara *team work* maka sesama pegawai akan lebih mudah untuk mengisi 'kekosongan'. Selain itu, individu yang lebih terbuka dalam menerima pengalaman juga akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak menerima pengalamannya dengan baik. Hal ini karena individu belajar dari pengalaman yang didapatkannya, serta dapat mengaplikasikan pengalamannya tersebut dikemudian hari. Individu yang mampu memanifestasikan dirinya dalam bentuk keinginan untuk berprestasi akan berusaha untuk selalu mencapai produktifitas kerja yang tinggi dalam rangka mencapai prestasi kerja. Jika prestasi kerja yang dicapai tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan menjadi lebih tinggi pula.

Menurut Fitts (1971), individu dengan konsep diri positif memandang dirinya secara positif. Ia merasa dirinya berharga, disukai, dan diterima. Ia akan menjadi lebih percaya diri, dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan diluar dirinya. Sementara individu dengan konsep diri negatif akan merasa dirinya rendah dan ditolak. Akibatnya ia sendiri juga menjadi kurang dapat menerima dirinya dan cenderung menunjukkan beberapa karakteristik tingkah laku, dimana tingkah laku tersebut dapat diindikasikan sebagai sikap *inferiority*.

William H. Fitts (1971) meninjau konsep diri secara fenomenologis. Dalam hal ini Fitts mengatakan bahwa *self concept* atau konsep diri merupakan aspek penting dalam diri seseorang, karena konsep diri seseorang merupakan *frame of reference* (kerangka acuan) dalam ia berinteraksi dengan lingkungannya. Definisi yang diberikan mengenai konsep diri yaitu diri yang dilihat, dihayati dan dialami oleh seseorang. Fitts juga membagi konsep diri menjadi dua faktor, yaitu: faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: Diri Identitas (*Identity Self*), Diri Pelaku (*Behavioral Self*), dan Diri Penerimaan/Penilai (*Judging Self*). Sementara faktor eksternal terdiri dari: Diri Fisik (*Physical Self*), Diri Moral Etik (*Moral-Ethical Self*), Diri Pribadi (*Personal Self*), Diri Keluarga (*Family Self*), dan Diri Sosial (*Social Self*).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dan konsep diri sebagai salah satu faktor yang berhubungan, akan dianalisis pada karyawati di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau. Lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten 'X' merupakan salah satu instansi pemerintahan tertinggi yang terletak di kabupaten 'X' tersebut. 'Lingkungan' disini dimaksudkan untuk menyatakan kesatuan dan keseluruhan tempat dari instansi tersebut. Jabatan tertingginya dipegang oleh Sekretaris Daerah (Sekda), yang dibawahnya terdapat beberapa jabatan lainnya, yaitu Staf Ahli Setda, Asisten Administrasi Pembangunan, Asisten Tata Praja, Kepala Bagian (Kabag), Kepala Sub Bagian (Kasubbag), Sekretaris Korpri Kabupaten, Sekretaris Korpri Setda, dan Staf Bagian (Staf).

Subjek yang bekerja didalamnya lebih dikenal masyarakat dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS ada yang berstatus tetap, dan ada pula yang

berstatus honorer. Berbedanya status PNS ini bergantung dengan pangkat (golongan terakhir), jabatan, masa kerja, pelatihan jabatan, ataupun pendidikan terakhir. Pada Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau, terdapat urutan kepangkatan PNS mulai dari golongan yang tertinggi hingga golongan yang terendah, yaitu IV/d, IV/c, IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, II/c, II/b, II/a, I/c. Golongan IV/d hanya dipegang oleh Sekretaris Daerah. Sementara itu golongan-golongan dibawahnya dipegang oleh Kabag, Kasubbag, ataupun Staf sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Pada Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau lebih banyak PNS yang berjenis kelamin pria daripada wanita, namun demikian cukup banyak juga PNS wanita yang menduduki jabatan Kepala Bagian (Kabag). Untuk PNS yang berjenis kelamin wanita lebih umum dipanggil dengan sebutan karyawati. Karyawati di Lingkungan Setda Kabupaten 'X' ini pada umumnya telah menikah dan memiliki anak. Kebanyakan dari mereka memiliki peran ganda untuk kehidupan berumah tangga dan kehidupan pekerjaannya.

Hasil studi pendahuluan pada 8 orang karyawati di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau menunjukkan bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, baik untuk *motivator factor* (faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja) maupun *hygiene factor* (faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan), dengan tingkat kepuasan yang rendah. Untuk *motivator factor*, aspek-aspek tersebut adalah *Kreativitas* dan *Kemandirian*. Dalam aspek *Kreativitas*, sebanyak 62,5% karyawati merasa tidak puas karena kurang leluasa menggunakan kesempatan disebabkan sulitnya mendapatkan persepsi yang sama. Dalam aspek

Kemandirian terdapat 75% karyawati yang menyatakan ketidakpuasannya karena merasa kurang mampu jika bekerja tanpa bantuan dari orang lain. Sedangkan untuk *hygiene factor*, aspek-aspeknya adalah *Variasi* dan *Status Sosial*. Dalam aspek *Variasi* sebanyak 50% karyawati merasa tidak puas karena alasan belum pernah mencoba ataupun karena keterbatasan waktu dan peraturan pemerintah yang mengikat. Dalam aspek *Status Sosial* terdapat 62,5% karyawati yang merasakan ketidakpuasan dikarenakan jabatan sebagai staf biasa yang belum tentu mendapatkan status di mata masyarakat.

Menindaklanjuti hasil studi pendahuluan mengenai kepuasan kerja, peneliti selanjutnya melakukan wawancara untuk pengukuran terhadap konsep diri. Hasil pengukuran konsep diri selanjutnya disilangkan dengan hasil pengukuran kepuasan kerja untuk diamati apakah konsep diri berpotensi dapat menjelaskan adanya perbedaan kepuasan kerja antar karyawati.

Tinggi-rendahnya *Motivator* dan *Hygiene Factor* untuk 8 sampel karyawati pada studi pendahuluan berdasarkan konsep dirinya, dapat diketahui berdasarkan uraian berikut. Sebanyak 37,5% karyawati memiliki *Motivator* dan *Hygiene Factor* yang tinggi dan memiliki konsep diri atau penilaian terhadap diri sendiri yang positif. Mereka mengaku mengalami kepuasan dalam bekerja karena mereka sudah lama bekerja di Lingkungan Setda sehingga mereka dapat menyesuaikan diri. Diantaranya, 25% karyawati tersebut memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya karena pendidikannya yang tinggi sehingga merasa memiliki kemantapan karier. Selain itu mereka juga memiliki relasi yang baik dengan sesama pegawai dan atasan.

Karyawati yang memiliki *Motivator* dan *Hygiene Factor* tinggi tetapi memiliki konsep diri yang negatif sebanyak 25%. Mereka tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengasah kemampuannya serta kurang berani dalam mengambil keputusan dengan alasan takut kepada atasan atau takut melanggar aturan, sehingga lebih sering bersikap pasif bila dimintai pendapat oleh rekan sekerja. Relasi dengan teman kerja cukup harmonis, walaupun terkadang mereka merasa sulit untuk menyesuaikan diri.

Karyawati yang memiliki *Motivator* tinggi dan *Hygiene Factor* yang rendah namun memiliki konsep diri yang positif, ada sebanyak 12,5%. Ia tidak mau merasa puas dahulu dengan apa yang sudah didapatkan karena masih harus berusaha mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Ia yakin dengan kemampuan yang dimiliki dan tidak merasa sombong akan status yang diperolehnya saat ini.

Karyawati yang memiliki *Motivator* tinggi dan *Hygiene Factor* yang rendah dan memiliki konsep diri yang negatif sebanyak 12,5%. Ia sangat tidak percaya diri karena usianya sudah lebih dari 40 tahun dan masih menduduki jabatan sebagai staf biasa. Ia sering merasa minder terhadap karyawati muda yang memiliki jabatan di atasnya. Hal ini dikarenakan ia hanya tamatan SMU, sementara banyak karyawati lainnya yang berasal dari lulusan S2. Ia juga merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya dan merasa malu terhadap keluarganya karena tidak banyak membantu menambah penghasilan suami.

Karyawati yang memiliki *Motivator* dan *Hygiene Factor* yang rendah dan memiliki konsep diri yang negatif sebanyak 12,5% juga. Alasan ketidakpuasan karyawati tersebut karena pendidikannya yang lebih rendah dibanding karyawati

lainnya. Ia belum pernah mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan jabatan, dan jabatan yang didudukinya sekarang hanya staf biasa. Ia merasa tidak percaya diri bersaing dengan rekan sekerja dan tidak berani mengungkapkan pendapat kepada atasannya. Menurut pengakuannya, situasi ini menyebabkannya menjadi malas bekerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan ini terungkap adanya perbedaan konsep diri serta aspek *Motivator* dan *Hygiene Factor* pada karyawan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau.

Cukup banyak penelitian mengenai konsep diri dan kepuasan kerja yang telah dilakukan beberapa peneliti diseluruh dunia. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan / korelasi yang bervariasi antara keduanya (konsep diri dan kepuasan kerja), diantaranya yaitu: Penelitian *Schaer & Trentham (1986 Jun)* dalam *Self Concept and Job Satisfaction: Correlations between two instruments*, yang berbunyi: Pemeriksaan stabilitas dan replikabilitas dari hubungan antara konsep diri yang diukur melalui *Tennessee Self Concept Scale* dan sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang diukur melalui *Purdue Teacher Opinionaire*. Sebuah korelasi yang signifikan diperoleh untuk 2 set skala yang terdiri atas 2 kelompok dari 195 guru kelas. Data menunjukkan bahwa guru memperoleh dukungan emosional yang lebih besar dari kepuasan kerja dibanding dari gaji guru, fasilitas sekolah, atau hubungan antara guru dan kepala sekolah. Disimpulkan bahwa kedua instrument tersebut memiliki hubungan yang moderat dan bahwa *opinionaire* menunjukkan beberapa kepastian sebagai indikator sah (valid) dari konsep diri yang dimiliki guru-guru.

Penelitian lainnya dari *Sharma (1999 Jul)* dalam *Self Concept and Job Satisfaction in Sattva, Rajas and Tamas Personalities* yang berbunyi : Menjajaki hubungan dari tipe-tipe kepribadian berdasarkan teori guna (*guna theory*) melalui konsep diri dan kepuasan kerja pada 74 orang dewasa (berusia 25-56 tahun) dengan pekerjaan yang bervariasi. Dilengkapi *inventory* untuk mengidentifikasi tipe-tipe kepribadian, konsep diri, dan kepuasan kerja. Kepribadian *Sattva* dikenal dengan karakteristik suci dan berilmu; dipanggil dengan *Saattvik*, orang *Saattvik* hidup dalam masyarakat dengan tidak adanya harapan terhadap pengakuan atau banyaknya terdapat motif tersembunyi. Kepribadian *Sattva* ini memiliki korelasi yang positif dengan konsep diri, tetapi tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Kepribadian *Rajas* dikenal dengan karakteristik bertindak dan berkeinginan besar; dipanggil dengan *Raajasik*, orang *Raajasik* hidup lebih untuk keuntungan pribadi dan prestasinya. Kepribadian *Rajas* ini menunjukkan korelasi yang positif secara signifikan dengan konsep diri, tetapi memiliki korelasi yang negatif dengan kepuasan kerja. Kepribadian *Tamas* dikenal dengan karakteristik ketidaktahuan dan kelembamannya; dipanggil dengan *Taamasik*, orang *Taamasik* kurang memiliki kesadaran jika menghina seseorang dengan suatu ucapan dalam lingkungan yang penuh dengan kejahatan. Kepribadian *Tamas* ini tidak berkorelasi secara signifikan dengan keduanya, baik konsep diri ataupun kepuasan kerja. Konsep diri dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif. Korelasi-korelasi tersebut dikalkulasikan untuk setiap item kepuasan kerja dengan merujuk kepada 3 dimensi dari kepribadian yang telah dibahas sebelumnya.

Ada juga penelitian lain yang korelasinya berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu Penelitian *Kalanidhi & Deivasenapathy (1982 Jul)* dalam *Level of Aspiration of Self-Employed Men in Relation to Their Self Concept and Job Satisfaction*: 63 orang pegawai pria diberikan *Self – Anchoring Scale* di mana mereka diminta untuk menilai pada skala 10 poin, 3 dimensi (masa lalu, masa sekarang, dan masa mendatang) yang masing-masing skala terdiri dari 5 variabel: prestasi akademik, ekspansi pekerjaan, *turnover*, laba, dan kepuasan dalam kehidupan. Selanjutnya juga diberikan pengukuran terhadap konsep diri dan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa aspirasi yang berkenaan dengan masing-masing dari ke-5 variabel secara konsisten progressif dari dimensi masa lalu ke masa sekarang dan hingga masa mendatang pada kepuasan kerja dan konsep diri. Untuk ketiga dimensi, kepuasan kerja yang tinggi memiliki aspirasi yang lebih tinggi dibanding yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Umumnya, yang mempunyai konsep diri yang tinggi dibanding yang rendah, mempunyai kepercayaan diri dan berkompotensi untuk menyuarakan aspirasi, mengekspansi pekerjaan, dan meningkatkan *turnover* dan laba. Ekspansi pekerjaan tampaknya merupakan kepedulian yang utama dari kelompok yang mempunyai konsep diri tinggi pada ketiga dimensi.

Penelitian *Kalanidhi & Deivasenapathy (1980 Jan)* lainnya dalam *Self Concept and Job Satisfaction among the Self Employed*, berbunyi: 63 orang pegawai pria diberikan kuesioner kepuasan kerja tipe Likert yang dirancang oleh para peneliti dan F. E. Fiedler's (1967) *Group Atmosphere Scale* yang didasarkan pada 7 point *semantic differential*. Hasilnya menunjukkan bahwa kelompok yang

berpendidikan rendah lebih puas dibanding kelompok yang berpendidikan lebih tinggi. Sebuah korelasi yang positif ditemukan antara kepuasan kerja dan konsep diri.

Penelitian terdahulu telah mengungkap adanya hubungan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada berbagai kasus, walaupun demikian belum diperoleh kejelasan mengenai hubungan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada pegawai wanita (karyawati) yang bekerja pada sektor pemerintahan. Hal ini mendorong peneliti untuk mengkaji hubungan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada karyawati di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau, dalam upaya mengungkap apakah perbedaan kepuasan kerja yang teramati pada studi pendahuluan baik dari aspek *motivator* maupun *hygiene factor*, disebabkan oleh adanya perbedaan konsep diri antar karyawati. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang konsep diri dan kepuasan kerja karyawati di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau serta hubungan diantara keduanya.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian tersebut di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada karyawati di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau?

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk mengetahui gambaran hubungan antara konsep diri dengan kepuasan kerja pada karyawan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui lebih dalam mengenai aspek-aspek konsep diri dengan kepuasan kerja pada karyawan di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu, yaitu dengan memberikan informasi dalam bidang psikologi industri dalam kasus-kasus yang berhubungan dengan masalah konsep diri dan kepuasan kerja.
2. Diharapkan juga dapat berguna bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti tentang karyawan pada masa dewasa awal, sehingga penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan dan pemberi gambaran untuk dikembangkan lebih jauh lagi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi khususnya kepada karyawan pada usia dewasa awal untuk lebih memahami mengenai konsep dirinya, sehingga dapat merubah konsep diri menjadi lebih positif pada usia selanjutnya. Caranya dengan meningkatkan aspek-aspek konsep diri yang masih berada pada kategori dibawah positif, sehingga dapat ditingkatkan menjadi kategori positif.
2. Memberikan informasi kepada Lingkungan Setda Kab. 'X' – Riau mengenai kepuasan kerja para karyawatnya, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka merancang pelatihan-pelatihan yang dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja.

1.5. Kerangka Pikir

Ditinjau dari psikologi perkembangan, setiap individu dalam hidupnya akan dihadapkan pada serangkaian tahap perkembangan guna mencapai kematangan. Pada setiap tahap perkembangan, terdapat tugas-tugas yang diharapkan menjadi tuntutan peran bagi individu. Menurut Elizabeth B Hurlock (1974), individu yang berusia antara 18 – 40 tahun dikatakan telah memasuki tahap dewasa awal, dimana individu telah mengalami perubahan baik fisik maupun psikis. Tugas seorang individu pada masa perkembangan ini pada umumnya, yaitu memilih pasangan hidup, belajar hidup bersama pasangan nikah, mulai membangun keluarga, mengasuh anak, mengelola rumah tangga, mulai bekerja, menjalankan tanggung jawab sosial, menemukan kelompok sosial yang

sesuai dengan pribadinya. Tugas perkembangan ini wajib dipenuhi baik oleh pria maupun wanita. Bekerja pada usia muda tidak dapat dicapai oleh setiap wanita, namun cukup banyak wanita yang berhasil untuk bekerja pada usia tersebut. Wanita-wanita bekerja ini lazim dipanggil dengan sebutan karyawati.

Keberhasilan seorang karyawati berperan sebagai istri bagi suaminya dan ibu bagi anak-anaknya merupakan bagian yang sangat penting dalam melengkapi identitasnya sebagai seorang wanita. Bila ia mampu memenuhi tugas perkembangan pada masa tersebut, berarti ia telah menyesuaikan tingkah lakunya dengan pola tingkah laku yang sesuai dengan harapan masyarakat. Setiap karyawati memiliki latar belakang kehidupan yang berbeda, hal ini mendasari adanya keunikan pada setiap wanita. Tidak semua karyawati yang berperan ganda dapat menanggapi tuntutan perannya dan dapat mencapai cita-cita yang diharapkan.

Hurlock (1974) berpendapat bahwa individu yang dapat memenuhi tugas perkembangan disetiap tahapan usia akan berpengaruh dalam pembentukan konsep diri. Konsep diri secara umum dikatakan oleh Fitts (1971) sebagai persepsi seseorang terhadap karakteristik yang dimilikinya. Konsep diri adalah keseluruhan dari kesadaran mengenai diri yang dilihat, dialami dan dinilai, baik oleh diri sendiri maupun oleh orang lain. Konsep diri terbentuk berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diperoleh individu ketika berinteraksi dengan orang tua, keluarga, dan orang lain.

Seorang karyawati telah memiliki konsep diri yang terbentuk sejak kecil. Konsep diri ini mencakup persepsi tentang dirinya sendiri seperti apa adanya,

berisi kesadaran akan kelebihan dan kekurangan dirinya. Selain itu konsep diri juga mencakup tentang hal-hal yang ingin dimiliki atau dicapai. Bagi seorang karyawan, konsep diri ini dapat saja berbeda karena adanya pandangan umum masyarakat tentang bagaimana seorang wanita harus berperanan.

Konsep diri tidak dibawa sejak lahir, akan tetapi dasar konsep diri seseorang diletakkan pada saat-saat dini kehidupannya dan mendasari tingkah lakunya dikemudian hari. Proses berkembangnya konsep diri merupakan suatu kesinambungan yang tidak kunjung berakhir sejak manusia lahir hingga meninggal. Konsep diri menurut Fitts (1971) terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari : Diri Identitas, Diri Penerimaan, dan Diri Pelaku. Diri Identitas (*Identity Self*) merupakan aspek konsep diri yang paling mendasar. Didalamnya tercakup label-label dan simbol-simbol yang diberikan pada “diri” oleh individu yang bersangkutan untuk menggambarkan dirinya dan membangun identitasnya. Setiap elemen dari identitas diri lebih lanjut akan mempengaruhi cara individu mempersepsikan dunia fenomenal, observasi, dan penilaiannya terhadap dirinya sebagaimana ia berfungsi. Identitas diri berkaitan erat dengan “diri” sebagai pelaku. Diri Penerimaan (*Judging Self*) merupakan diri penilai; berfungsi sebagai pengamat, penentu standart serta pengevaluasi. Kedudukannya adalah sebagai perantara (mediator) antara diri identitas dan diri pelaku. Diri Pelaku (*Behavioral Self*) merupakan persepsi individu tentang tingkah lakunya. Berisikan segala kesadaran mengenai apa yang “diri” lakukan. Diri pelaku sangat erat kaitannya dengan diri

sebagai identitas. Diri yang adekuat akan menunjukkan adanya keserasian antara diri identitas dan diri pelakunya.

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari : Diri Fisik, Diri Moral Etik, Diri Pribadi, Diri Keluarga, Diri Sosial. Diri Fisik (*Physical Self*) menyangkut persepsi seseorang terhadap keadaan dirinya secara fisik. Dalam hal ini terlihat persepsi seseorang mengenai kesehatan dirinya, penampilan dirinya, dan keadaan tubuhnya. Diri Moral Etik (*Moral – Ethical Self*) merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya, dilihat dari standar pertimbangan nilai moral dan etika. Menyangkut persepsi seseorang mengenai hubungannya dengan Tuhan, kepuasan seseorang mengenai kehidupan agamanya, dan nilai-nilai moral yang dipegang seseorang. Diri Pribadi (*Personal Self*) merupakan perasaan atau persepsi individu terhadap keadaan pribadinya. Dipengaruhi oleh sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pribadinya atau sejauh mana seseorang merasa dirinya sebagai pribadi yang tepat. Diri Keluarga (*Family Self*) menunjuk pada perasaan dan harga diri individu dalam kedudukannya sebagai anggota keluarga. Menunjukkan seberapa jauh seseorang merasa adekuat terhadap dirinya sebagai anggota keluarga dan terhadap peran maupun fungsi yang dijalankannya selaku anggota dari suatu keluarga. Diri Sosial (*Social Self*) merupakan penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain dilingkungan sekitarnya.

Konsep diri juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Fitts (1971) ada 3 faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu pengalaman, aktualisasi diri, dan kompetensi. Pengalaman; merupakan cara lingkungan mempersepsi individu, terutama pengalaman interpersonal yang dapat meningkatkan perasaan-perasaan

positif yang berharga. Aktualisasi diri; kata aktualisasi mengacu pada proses untuk membuat sesuatu menjadi nyata, atau proses mengimplementasikan potensi yang dimiliki individu dalam kehidupan nyata. Kompetensi; merupakan kemampuan dalam lingkup yang dihargai oleh individu dan orang lain.

Konsep diri ini selanjutnya akan menjadi kerangka acuan (*frame of reference*) terhadap tingkah laku. Karyawan dengan konsep diri yang positif, akan menunjukkan tingkah laku: mampu menjadi dirinya sendiri; mampu memenuhi harapan-harapannya sendiri, daripada harapan individu lain; memiliki penerimaan yang lebih besar terhadap orang lain; memiliki penerimaan yang lebih besar terhadap diri sendiri; mampu mengarahkan kehidupannya; lebih terbuka untuk menerima pengalaman-pengalamannya; dan mampu memanifestasikan dirinya dalam bentuk keinginan untuk berprestasi.

Karyawan dengan konsep diri yang negatif akan menunjukkan tingkah laku: sensitif terhadap kritik, karena kritik menjadi penguat bagi perasaan inferiornya; sikap hiperkritik sebagai usaha untuk menutupi gambaran diri yang sebenarnya, karena dengan demikian ia berusaha mengarahkan perhatiannya pada orang lain dan bukan pada dirinya; kegagalan yang dialaminya akan diproyeksikan pada orang lain sehingga kekurangan diri dapat dihindarkan; respon yang berlebihan terhadap pujian; minat yang kurang terhadap kompetisi, dan berusaha menjaga jarak sosial; cenderung menyendiri dan menunjukkan perasaan-perasaan takut, malu, atau segan (perasaan takut dan malu seringkali muncul pada saat yang melibatkan orang banyak atau situasi yang dianggapnya dapat memunculkan rasa rendah diri). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

konsep diri yang dimiliki oleh seorang karyawan berperan dalam keberhasilannya untuk mengatasi situasi-situasi yang harus dihadapi. Karyawan dengan konsep diri yang positif akan lebih percaya diri dalam menghadapi lingkungannya, baik dalam keluarga, lingkungan sosial, maupun lingkungan pekerjaan.

Untuk pencapaian yang optimal dalam bekerja, individu menggunakan konsep dirinya sebagai predisposisi dalam bertindak laku. Sikap terhadap diri akan mewarnai penilaian individu terhadap dunia sekitar (termasuk didalam dunia kerjanya), dan berdasarkan penilaian inilah individu akan bertindak laku (Fitts, 1971). Dalam tingkah laku kerjanya, individu yang mengembangkan konsep diri positif akan menunjukkan beberapa karakteristik, menurut Rogers istilahnya disebut *fully functioning* individu. Karakteristik yang ditampilkan ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Dimana setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain, karena adanya perbedaan jenis dan kuatnya kebutuhan pada masing-masing karyawan. Kebutuhan itu sendiri menurut Clifford T. Morgan (1981) adalah keadaan kekurangan dari individu, baik yang dipelajari maupun secara biologis. Jadi setiap pemunculan kebutuhan sangat tergantung dari kepentingan individu yang bersangkutan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka muncul *teori hierrarki need* dari Maslow (1954) yang menjelaskan tingkatan kebutuhan manusia.

Cara karyawan dalam menanggapi segala macam kebutuhan yang muncul dalam diri mereka terhadap pekerjaannya tergantung dari terpenuhi atau tidaknya kebutuhan tersebut, dan hal ini akan mempengaruhi kepuasan mereka dalam

bekerja. Apabila kebutuhan biologis maupun psikologis karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja, dan bila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan kerja.

Hoppeck (dalam Moh. As'ad, 1988) menarik kesimpulan setelah mengadakan penelitian terhadap 309 karyawan pada suatu perusahaan di New Hope Pennsylvania USA bahwa yang disebut *kepuasan kerja* ialah penilaian dari pegawai yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya yang menggambarkan perasaan senang / tidak senang. Hal tersebut didukung pula oleh pendapat dari Wekley & Yukl (1984) bahwa yang disebut sebagai kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Two Factor Theory / Teori Dua Faktor (Wexley & Yukl, 1984) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959), berdasarkan hasil penelitian beliau membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi 2 kelompok. Kelompok pertama adalah *satisfiers / motivator* yaitu faktor-faktor yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas beberapa aspek, yaitu Pelayanan Sosial, Kreativitas, Nilai-Nilai Moral, Kemandirian, Otoritas, Pemanfaatan Kemampuan, Kemahiran, Tanggung Jawab, Pengakuan, Prestasi, Aktivitas. Pelayanan sosial (*social service*), yaitu kesempatan melakukan sesuatu yang berguna dan membantu bagi orang lain. Kreativitas (*creativity*), yaitu peluang untuk mencoba cara yang berbeda dalam menyelesaikan tugas. Nilai-nilai moral (*morale value*), yaitu pekerjaan yang sesuai dengan hati nurani. Kemandirian (*independent*), yaitu kesempatan melakukan pekerjaan tanpa bergantung dengan orang lain. Otoritas (*authority*),

yaitu kesempatan untuk memberi petunjuk kepada orang lain tentang apa yang harus dilakukan. Pemanfaatan kemampuan (*ability utilization*), yaitu kesempatan melakukan sesuatu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Kemahiran (*advancement*), yaitu kesempatan untuk menjadi mahir atau maju dalam pekerjaannya. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu kebebasan dalam mengambil keputusan. Pengakuan (*recognition*), yaitu pujian yang diterima pekerja setelah melakukan tugas dengan baik. Prestasi (*achievement*), yaitu peluang untuk melakukan yang terbaik dan merasa bangga dengan hasil kerjanya. Aktivitas (*activity*), yaitu kesempatan untuk selalu sibuk dengan pekerjaan.

Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah mengakibatkan ketidakpuasan. Kelompok yang lainnya adalah *dissatisfiers / hygiene factors* yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri atas beberapa aspek, yaitu Variasi, Status Sosial, Kebijakan Perusahaan, Hubungan Dengan Atasan, Keamanan, Imbalan, Kondisi Kerja, Kemampuan Tekhnikal Atasan, Rekan Kerja. Variasi (*variety*), yaitu peluang untuk melakukan hal yang beragam dalam pekerjaan. Status sosial (*social status*), yaitu status yang diperoleh karena jabatan. Kebijakan perusahaan (*company policies and practies*), yaitu kebijakan perusahaan yang diterapkan dalam kegiatan kerja. Hubungan dengan atasan (*supervision-relations*), yaitu cara pimpinan menumbuhkan perhatian dan dukungan kepada anak buahnya. Keamanan (*security*), yaitu pekerjaan dapat menjamin adanya kemantapan jabatan. Imbalan (*compensation*), yaitu imbalan yang diterima dibandingkan dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Kondisi kerja (*work*

condition), yaitu derajat perasaan senang terhadap kondisi lingkungan fisik tempat kerja. Kemampuan teknis atasan (*supervision-technical*), yaitu kesempatan kemampuan atasan dalam membagi tugas dan petunjuk. Rekan kerja (*co-worker*), yaitu peluang menumbuhkan persahabatan yang akrab dan semangat diantara rekan kerja. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja.

Menurut Herzberg (1959), yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik adalah kelompok *satisfiers*. Untuk itu kelompok ini kadang-kadang diberi nama lain sebagai *intrinsic factor, job content, dan motivator*. Sedangkan faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan disebut *dissatisfiers (hygiene factor)*. Sebutan lain untuk kelompok ini adalah *extrinsic factor, job context, dan hygiene factor*.

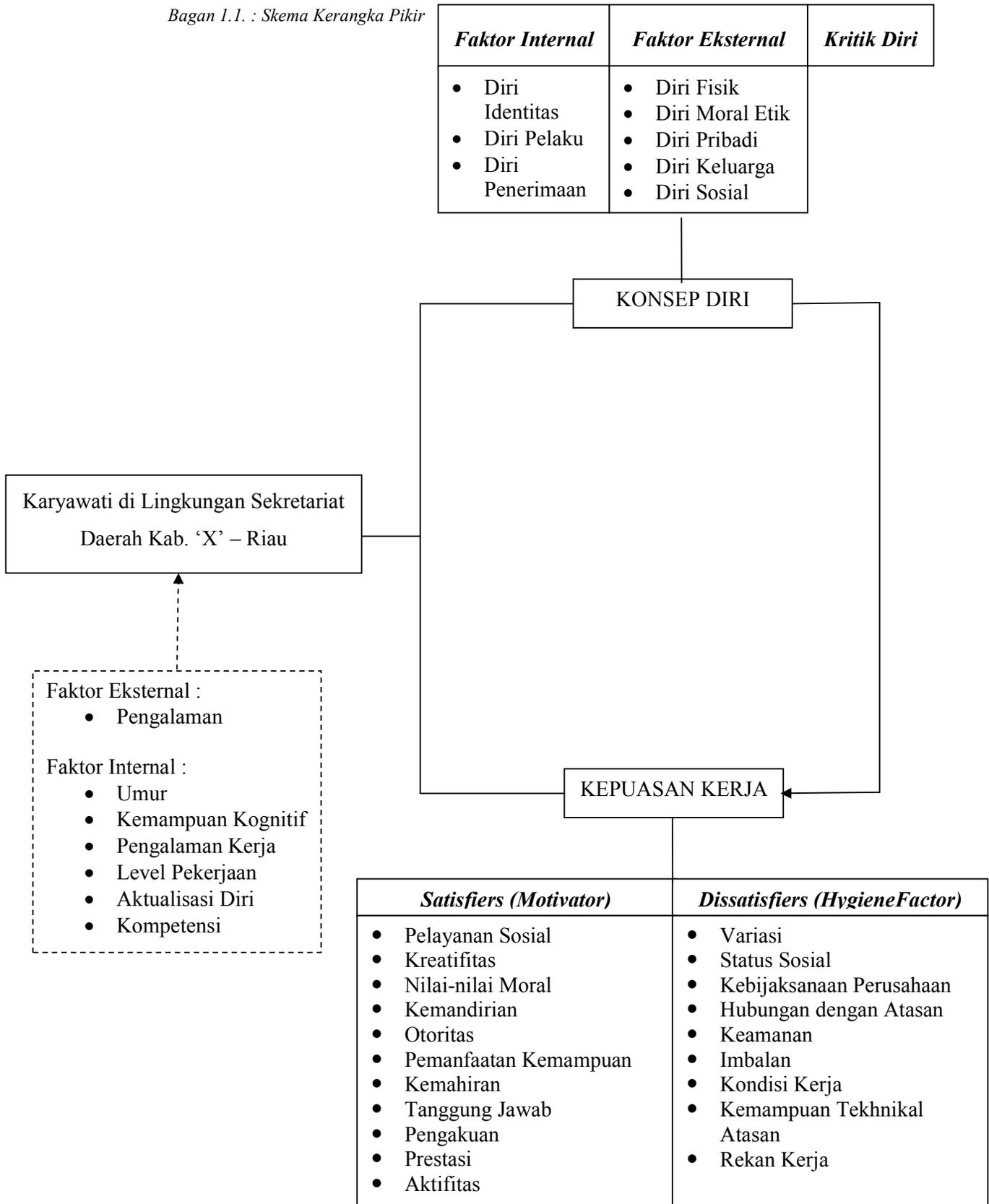
Teori kepuasan kerja dari Herzberg (1959) tersebut dikembangkan dengan menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Teori Maslow sendiri memiliki hirarki tingkat kebutuhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja bagi setiap karyawan berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh derajat kepuasan yang dirasakan masing-masing karyawan, yaitu dengan membandingkan kebutuhan yang dimiliki karyawan dengan apa yang karyawan tersebut dapatkan di tempat ia bekerja. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam diri karyawan, maka dapat tercapai atau tidak tercapainya kepuasan kerja dipengaruhi oleh perasaannya selama ia bekerja.

Menurut Schultz & Schultz (1994) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terkait oleh beberapa karakteristik personal pada diri karyawan tersebut. Karakteristik personal itu adalah: Umur; kepuasan kerja akan bertambah sesuai dengan bertambahnya umur. Ketidakpuasan banyak ditemukan pada karyawan yang masih muda karena mereka merasa gagal mendapatkan tantangan dan tanggung jawab, sedangkan bagi karyawan yang berumur lebih tua akan mendapatkan kesempatan yang lebih baik untuk memanfaatkan seluruh kemampuannya serta mengaktualisasikan potensinya. Kemampuan Kognitif; tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pendidikan formal yang tinggi memungkinkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karena karyawan dengan tingkat pekerjaan yang tinggi memiliki harapan yang tinggi pula dan mereka yakin bahwa pekerjaan mereka seharusnya memberikan pemanfaatan kemampuan dan tanggung jawab yang lebih baik pula, sedangkan pada kenyataannya banyak pekerjaan yang tidak memenuhi harapan tersebut. Pengalaman Kerja; karyawan baru akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya karena mendapat tantangan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, serta pekerjaan akan terlihat menarik karena baru. Setelah beberapa lama karyawan akan kehilangan semangat bekerja, bahkan menjadi bosan apabila merasa bahwa dirinya tidak diberi kesempatan untuk maju maupun mengembangkan kemampuannya. Sebaliknya, apabila karyawan diberi kesempatan untuk maju maupun mengembangkan kemampuannya maka karyawan akan merasa puas kembali setelah beberapa tahun pengalaman kerja dan bertambah terus-menerus. Level Pekerjaan; level pekerjaan

yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas karena kesempatan terhadap otonomi, tantangan, dan tanggung jawab dalam bekerja juga lebih tinggi.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam skema berikut :

Bagan 1.1. : Skema Kerangka Pikir



1.6. Asumsi Penelitian

Dari uraian diatas, diasumsikan bahwa :

1. Didalam kehidupannya karyawati dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.
2. Faktor eksternal dan faktor internal tersebut mempengaruhi konsep diri dan kepuasan kerja karyawati.
3. Konsep diri yang dimiliki karyawati mempunyai peranan dalam menentukan kepuasan kerja karyawati.

1.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan asumsi di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

Terdapat hubungan antara konsep diri dan kepuasan kerja pada karyawati di Lingkungan Sekretariat Daerah Kab. 'X' – Riau.