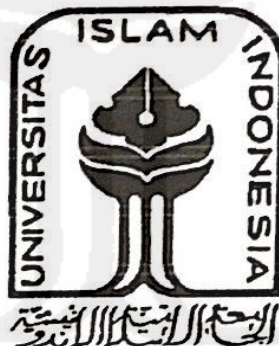


**HUBUNGAN ANTARA SELF-ESTEEM DAN KEPUASAN KERJA
PADA PENGEMUDI OJEK WANITA DI YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Arnika Tiara Prininda

13320012

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2017

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA SELF-ESTEEM DAN KEPUASAN KERJA PADA
PENGEMUDI OJEK WANITA DI YOGYAKARTA**

Telah Disetujui Pada Tanggal

29 SEP 2017

Dosen Pembimbing Utama



(Thobagus Moh. Nu'man)

PENGANTAR

Latar Belakang

Perubahan dan kemajuan di era globalisasi telah banyak memunculkan fenomena baru. Salah satu di antara fenomena itu adalah semakin besarnya jumlah wanita yang bekerja dan semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa (Anoraga, 2006). Kemajuan dan peningkatan kaum wanita yang sangat pesat di dunia kerja memang sudah bukan persoalan baru lagi. Telah sekian banyak bukti-bukti yang dapat kita lihat bahwa wanita pun dapat berbuat banyak seperti kaum pria, bahkan ada kalanya mereka lebih dari apa yang telah diperbuat kaum pria (Anoraga, 2006).

Perempuan bekerja di luar rumah saat ini sudah mulai meningkat, dan selain peningkatan itu juga, perempuan yang masuk ke dalam pekerjaan-pekerjaan yang selama ini distereotipkan laki-laki kini juga semakin banyak, seperti halnya kuli bangunan, pekerja bengkel, kuli angkut, dan pengemudi ojek. Kondisi yang demikian seringkali membuat perempuan dihadapkan pada berbagai persoalan yang dikaitkan dengan pekerjaannya itu sendiri. Ditemukan bahwa perempuan yang bekerja pada sektor pekerjaan yang distereotipkan pekerjaan laki-laki cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dimungkinkan karena perempuan yang bekerja pada pekerjaan yang distereotipkan laki-laki cenderung mengalami ambiguitas karena akan ada banyak hal bertentangan akan stereotipe yang selama ini diyakini sehingga hal tersebut yang menimbulkan ambiguitas (Jansen & Gellner, 2011). Hal seperti itu lah yang membuat performansi menjadi tidak maksimal yang

kemudian menimbulkan ketidakpuasan atas pekerjaannya, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi performa kinerja seseorang.

Selain itu, perempuan-perempuan yang bekerja pada wilayah pekerjaan yang distereotipkan laki-laki cenderung juga masih diperlakukan secara diskriminatif. Berdasarkan penelitian dari Khotimah (2009), dimana pekerja perempuan dalam sektor informal masih kurang diberikan jaminan perlindungan secara hukum dan jaminan kesejahteraan yang memadai, di samping kondisi kerja yang memprihatinkan serta pendapatan yang masih rendah. Dari penelitian yang telah dilakukan tersebut dapat dilihat betapa perempuan masih kurang mendapat akses dan keadilan dalam bidang ekonomi sehingga hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerjanya menjadi rendah.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Jansen & Gellner (2011), menunjukkan ketidakpuasan kerja perempuan pada pekerjaan yang distereotipkan laki-laki cenderung ditemukan pada elemen kerja dan isi tugas yang kurang sesuai dengan preferensi gendernya. Namun, pada sisi pendapatan yang diperoleh menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi.

Spector (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (*like*) dan tidak menyukai (*dislike*) pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja lebih mudah dipahami sebagai tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya.

Menurut As'ad (2004) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor psikologis seperti berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat sikap terhadap pekerjaan tersebut, kemudian faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial, kemudian faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, serta faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Selain faktor-faktor tersebut, berdasarkan penelitian Alavi dan Askaripur (2003), variabel yang dipandang memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja adalah *self-esteem*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja antara *self-esteem* dimana faktor-faktor yang digunakan yaitu tingkat kepuasan dari jenis dan sifat pekerjaan, tingkat kepuasan dari manajer atau atasan, tingkat kepuasan dari rekan kerja, tingkat harga diri dan tingkat kepuasan dari promosi, serta tingkat kepuasan dari gaji dan upah. Sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dan *self-esteem* saling berkaitan.

Rosenberg (Tafarodi & Milne, 2002) menyatakan definisi *self-esteem* merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri. Penelitian dari Kreitner dan Kinicki (dalam Prasetya dkk, 2013) mengemukakan bahwa *self-esteem* itu menjadi prediktor yang cukup baik bagi kepuasan kerja seseorang. Hal itu dikarenakan *self-esteem* merupakan keyakinan yang terdapat di dalam diri secara keseluruhan dimana dia memahami akan dirinya sendiri meliputi kelebihan yang dimiliki oleh dirinya, nilai-nilai yang terdapat di dalam dirinya, sehingga itu menggambarkan sejauh mana ekspektasi dia terhadap dirinya sendiri yang berimplikasi terhadap kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja tergantung pada apa yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *self-esteem* (Iffaldano dan Muchinsky, 1986 dalam Engko, 2006). Jika hubungan antara kedua variabel tersebut diverifikasi, sangat mungkin *self-esteem* yang tinggi akan meningkatkan probabilitas kepuasan kerja individu, dan dapat dikatakan pula bahwa penurunan kepuasan kerja individu mungkin dikarenakan harga diri mereka yang rendah. Dengan demikian, dengan meningkatkan *self-esteem*, peningkatan kepuasan kerja mereka pun mungkin bisa jadi lebih tinggi.

Dikarenakan semakin banyaknya profesi yang biasanya dikerjakan oleh laki-laki sekarang juga banyak dilakukan oleh wanita, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *self-esteem* pada *driver* ojek wanita.

Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini melibatkan 56 *driver* ojek wanita yang berdomisili di Yogyakarta. Subjek memiliki rentang usia antara 20 hingga 40 tahun. Pengumpulan data utama dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being* milik Warr, Cook & Wall (Stride, Wall & Catley, 2007) yang terdiri dari 16 aitem dan skala *Rosenberg Self-Esteem Scale* (Tafarodi & Milne, 2002) yang terdiri dari 10 aitem. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian

ini dilakukan dengan analisis statistic *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 20.0.

Hasil Penelitian

Analisis statistika dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau tidak. Dengan melakukan analisis statistika dapat diketahui hasil uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis dan uji korelasi penelitian sebagai berikut:

A. Analisis Data

Tabel 1

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.930
<i>Self-Esteem</i>	0.805

Pada tabel ini uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil memiliki reliabilitas yang tinggi. Maka semua variabel dapat dikatakan konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 2

Uji Normalitas

Variabel	Skor K-SZ	Signifikansi (p)	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,118	0,052	Normal
<i>Self-Esteem</i>	0,178	0,000	Tidak Normal

Pada uji normalitas memperlihatkan bahwa signifikansi subjek pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,052 (normal), sedangkan untuk uji normalitas pada variabel *self-esteem* memiliki nilai sebesar 0,000 (tidak normal).

Tabel 3

Uji Linearitas

Dimensi Variabel	F	Koefisien Signifikan (p)	Keterangan
Kepuasan kerja dan <i>self-esteem</i>	9,170	0,004	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa korelasi antara *self-esteem* dan kepuasan kerja pada *Linearity* diperoleh $F= 9,170$ dengan $p= 0,004$ ($p<0,05$). Hal ini dapat dikatakan bahwa korelasi antara *self-esteem* dengan kepuasan kerja bersifat **linear**.

Tabel 4

Uji Hipotesis

Variabel Tergantung	Variabel Bebas	Koefisien Korelasi Spearman's Rho (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien R Squared (Sumbangan)
Kepuasan Kerja	<i>Self-esteem</i>	0,389	0,001	0,151

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *test Spearman's Rho* dikarenakan salah satu data tidak memenuhi uji asumsi yakni terdistribusi dengan **normal dan tidak normal**, namun

bersifat **linear**. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel *self-esteem* dan kepuasan kerja pada *driver* ojek wanita. Berdasarkan hasil analisis yang didapat, diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel adalah $(r) = 0,389$ dengan nilai signifikansi $(p) = 0,001$ ($p < 0.01$). berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai r menunjukkan tanda positif yang artinya korelasi antar kedua variabel bersifat searah, dengan demikian maka hipotesis penelitian dinyatakan **diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dan kepuasan kerja pada *driver* ojek wanita. Nilai sumbangan *self-esteem* terhadap kepuasan kerja sebesar 15,1 % dan masuk dalam kategori *large effect size*.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dan kepuasan kerja pada *driver* ojek wanita di kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis korelasi *test Spearman's Rho* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi $(r) = 0,389$ dengan nilai signifikansi $(p) = 0,001$ ($p < 0.01$). Jadi penelitian ini terbukti menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-esteem* dan kepuasan kerja pada *driver* ojek wanita di kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis kategori *self-esteem* prosentase terbesar berada pada kategori tinggi yakni sebanyak 45 orang atau 80,35%.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja prosentase terbesar juga berada pada kategori tinggi yakni sebanyak 29 orang atau 51,78%.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Brockner (dalam Levy, 2009) bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Kemudian, hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alavi dan Askaripur (2003) bahwa *self-esteem* memiliki peran penting dalam memperbaiki iklim psikologis organisasi dimana *self-esteem* dapat mengarahkan pada kepuasan kerja individu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian dengan besaran nilai signifikansi $r = 0,7055$. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) bahwa *self-esteem* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Hal ini akan meningkatkan kinerja individualnya.

Dari hasil tersebut sudah menunjukkan bahwa sebagian besar wanita yang bekerja menjadi *driver* ojek memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, tetapi hal tersebut tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor *self-esteem*. Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada seseorang seperti yang diungkapkan oleh Levy (2009) bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja tidak hanya *self-esteem*, melainkan juga meliputi karakteristik pekerjaan, faktor sosial, dan *growth opportunities*. Selain itu juga diungkapkan oleh As'ad (2004) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja antara lain faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan

faktor finansial. Faktor-faktor tersebut dapat memunculkan kepuasan kerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Bagi wanita yang bekerja pada sektor pekerjaan yang distereotipkan pekerjaan laki-laki, biasanya cenderung ditemukan isi serta elemen tugas yang kurang sesuai dengan preferensi gendernya, hal tersebut yang dapat membuat performansi kerja biasanya menjadi tidak maksimal yang kemudian hal itu menimbulkan ketidakpuasan atas pekerjaannya. Namun, apabila seseorang memiliki harga diri yang tinggi, hal tersebut tentu tidak menjadikan pembatas dalam seseorang untuk mengeksplorasikan dirinya secara penuh terkait pekerjaan yang telah dipilihnya, termasuk melakukan pekerjaan yang sesungguhnya merupakan jenis pekerjaan yang distereotipkan pekerjaan laki-laki. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Engko (2008), jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal.

Peneliti mengakui dalam penelitian ini masih banyak terdapat kelemahan yaitu dalam pengisian skala. Keterbatasan atau faktor penghambat dalam penelitian ini adalah pada beberapa kali saat pengisian skala, peneliti tidak dapat secara langsung mengetahui apakah skala benar-benar diisi oleh responden dengan sungguh-sungguh dan jujur karena tidak dapat mendampingi dan mengawasi langsung pada saat pengisian berlangsung serta ada beberapa data responden tidak terisi lengkap. Hal tersebut menimbulkan bias dalam data responden sehingga beberapa jawaban terdapat data yang lebih mengarah terhadap *faking good*. Hal ini

menunjukkan adanya kelemahan seperti di kemukakan oleh Azwar (2012) terkait kondisi responden, peneliti tidak dapat melihat kondisi responden secara fisik atau psikologis dalam mengisi skala sehingga akan berdampak pada jawaban yang kurang valid, selain itu kelemahan lain yaitu alternatif jawaban bukan terkait kesesuaian dengan kondisi responden sehingga kurang menunjukkan keadaan sebenarnya di lapangan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self-esteem* dan kepuasan kerja pada pengemudi ojek wanita di Yogyakarta. Semakin tinggi *self-esteem*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *self-esteem*, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Alavi, H. & Askaripur, M. (2003). The Relationship between Self-Esteem and Job Satisfaction of Personnel in Government Organizations. *Public Personnel Management*. 32, (4)
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty : Yogyakarta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10(1), 2-5
- Janssen, S., & Gellner, U. (2011). *Occupational stereotypes, gender segregation and job satisfaction*. In: EALE
- Khotimah, K. (2009). Diskriminasi gender terhadap perempuan dalam sektor pekerjaan. *Jurnal Gender dan Anak*. 1, 158-180.
- Levy, M. & Weitz, B. (2009). *Retailing Management*. New York, America: McGraw-Hill/Irwin.
- Prasetya, V., Handayani, D., & Purbandari, T. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self-esteem, Self-efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 59-68
- Spector, P. E. (2000). *Industrial & Organizational Psychology. Research & Practice* (2nd ed). USA: John Wiley & Sons, Inc
- Srisayekti, W., Setyadi, D. A., & Santioso, R. B. (2015). Harga-diri (Self-esteem) Terancam dan Perilaku Menghindar. *Jurnal Psikologi*, 2 (42), 141-156
- Stride, C. B., Wall, T. D., & Catley, N. (2007). *Measures of job satisfaction, organizational commitment, mental health, and job-related well-being (A benchmarking manual)*. England: John Wiley & Sons Ltd
- Tafarodi, R.W & Milne, A.B. (2002). Decomposing Global Self-Esteem. *Journal*

of Personality. 70 (4), 444-477

Tafarodi, R.W & Swann, W.B. (1995). Self-Liking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure. *Journal of Personality Assesment*. 65 (2), 653-673

Warr, P., Cook, J. and Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52 (2), 129-148

