HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT.WAHANA KASIH MULIA

***RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM WITH JOB SATISFACTION WITH EMPLOYEES OF PT.WAHANA KASIH MULIA***

## Mira Paulina1, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi., Psikolog 2

12Universitas Mercubuana Yogyakarta

12mirapaw1@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT Wahana Kasih Mulia. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia.Subjek penelitian ini berjumlah 107 orang karyawan yang bekerja di PT. Wahana kasih Mulia dengan masa kerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan Skala Harga Diri dan Skala Kepuasan Kerja. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelas (rxy) sebesar 0,444 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (r2) sebesar 0,197 variabel Harga diri memberikan sumbangan efektif sebesar 19,7% terhadap variabel Kepuasan Kerja dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti *Discrepancies* (perbedaan)*, Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), dan *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

**Kata Kunci :** Harga Diri*,* Kepuasan Kerja, dan Karyawan

***Abstract***

*The research aims to determine the relationship between Self-Esteem and Job Satisfaction on employees at PT. Wahana Kasih Mulia. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between Self- Esteem and Job Satisfaction on employees at PT. Wahana Kasih Mulia. The subjects of this study amounted to 107 employees who work at PT. Wahana Kasih Mulia with a minimum working period of 1 year. How to collect data using purposive sampling method. Data collection using the Self-Esteem Scale and Job Satisfaction Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (*rxy*) of 0.444 with p =*

*0.000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between Self- Esteem and Job Satisfaction. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (r2) of 0.197, the self-esteem variable provides an effective contribution of 19.7% to the Job Satisfaction variable and the remaining 80.3% is influenced by other factors not examined in this study such as Discrepancies, Value attainment, Equity, and Dispositional/genetic components.*

***Keywords:*** *Self-Esteem, Job Satisfaction, and Employees*

1

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini membuat setiap aspek kehidupan pun berkembang dengan pesat, dan tidak terkecuali pada bidang industri garmen dan tekstil. Industri garmen dan tekstil ini pun memiliki beberapa tantangan yang sangat besar. Menurut Widia Erlangga selaku Sekjen Asosiasi Pengusaha Industri Kecil dan Menengah saat diwawancarai oleh Liputan6.com pada tanggal 19 Maret 2021 mengatakan bahwa, “Dengan adanya pandemi Covid-19 satu tahun terakhir ini membuat kemampuan produksi dari pabrikan lokal menurun serta diperburuk dengan adanya kemudahan dari barang impor garmen yang masuk dari negara China dengan harga jual yang lebih murah daripada pabrikan lokal”. Hal ini dapat diartikan bahwa industri garmen dan tekstil memiliki dua tantangan saat ini yaitu adanya pandemi Covid-19 sehingga produktivitas tidak sesuai dengan target perusahaan dan adanya persaingan yang semakin ketat di pasar lokal dikarenakan barang impor dari negara China.

Dalam menghadapi kedua tantangan tersebut setiap perusahaan dalam industri garmen dan tekstil salah satunya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Taufikurokhman (2019:1) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering disebut karyawan.

Dari sumber yang diperoleh melalui bagian personalia, PT Wahana Kasih Mulya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen dan tekstil yang telah berdiri dari 2011. Produk yang ditawarkan oleh perusahaan khususnya produk-produk bayi dan balita seperti boneka, gendongan bayi, tirai, busa, kasur bayi, serbet, taplak, dan bantal. Produk- produk tersebut kemudian didistribusikan ke Bandung. PT Wahana Kasih Mulya beralamat di Jl. Kadungreja-Pangandaran No.111 Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. PT Wahana Kasih Mulya memiki 1.000 karyawan dengan status tetap. Perusahaan ini, tergolong memiliki percepatan perkembangan bisnis skala nasional dan siap melakukan ekspansi bisnis ekspor. PT Wahana Kasih Mulya dalam situasi pandemi Covid-19 tetap melangsungkan kegiatan operasional produksinya. Perusahaan juga tidak melakukan pemberhentian hubungan kerja, akan tetapi perusahaan memberlakukan pemotongan jam kerja. Pemotongan jam kerja ini dimaksudkan untuk menekan biaya operasional perusahaan sehingga dapat tetap eksis dalam kondisi sulit seperti ini. Dampak dari pemotongan jam kerja ini juga berdampak pada karyawan yang mana beban kerja para karyawan bertambah dan mendapatkan tekanan dalam waktu menyelesaikannya.

PT Wahana Kasih Mulya dalam situasi pandemi Covid-19 tetap melangsungkan kegiatan operasional

produksinya. Perusahaan juga tidak melakukan pemberhentian hubungan kerja, akan tetapi perusahaan memberlakukan pemotongan jam kerja. Pemotongan jam kerja ini dimaksudkan untuk menekan biaya operasional perusahaan sehingga dapat tetap eksis dalam kondisi sulit seperti ini. Dampak dari pemotongan jam kerja ini juga berdampak pada karyawan yang mana beban kerja para karyawan bertambah dan mendapatkan tekanan dalam waktu menyelesaikannya.

Selain itu juga, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Titi Riswati (2020) permasalahan yang ada di PT Wahana Kasih Mulia sendiri untuk saat ini berkaitan dengan karyawan yaitu mengenai bagaimana menggali potensi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan mutu, kualitas, dan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Lawler dan Porter dalam Ashar Sunyoto Munandar (2012) produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja. Produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan ganjaran yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Adanya ketidakpuasan kerja di antara karyawannya dapat menimbulkan hal-

hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007 : 504-505) yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik. Maslow (1943) seorang tokoh psikologi aliran humanistik, dalam karyanya A Theory of Human Motivation, Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat berbagai macam kebutuhan dalam diri seseorang di antaranya kebutuhan akan penghargaan diri. Kepuasan dari kebutuhan penghargaan diri ini dihasilkan oleh perasaan seperti kepercayaan diri, wibawa, kekuatan ataupun kontrol. Hal ini dimulai ketika individu merasa berguna dan mempunyai pengaruh di lingkungan

Harga diri merupakan salah satu faktor yang mendukungnya suatu kepuasan kerja pada karyawan, karena harga diri merupakan suatu keyakinan dari nilai diri sendiri yang didasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Slavin E. Robert (Salangka, 2015) menyatakan bahwa harga diri ialah nilai-nilai yang ada pada diri seseorang, kemampuan dalam berperilaku dapat diartikan bahwasanya cara pandang diri mereka sendiri selaku orang yang penting, berharga dan berpengaruh dan memiliki suatu pengaruh terhadap perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa harga diri merupakan suatu keyakinan dalam diri seseorang dalam

menilai dirinya sendiri pada suatu perusahaan, apakah mereka dihargai atau tidak. Hasil penelitian yang dilakukan LuhAdisti (2020) juga menunjukkan bahwa harga diri mampu meningkatkan kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi harga diri para karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan para karyawan terhadap perusahaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia. Artinya, semakin tinggi Harga Diri yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat Harga Diri yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin rendah pula tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan.

## METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstrak psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya. Skala penelitian ini

menggunakan skala model Likert. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Hadi (2015) menjelaskan bahwa teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Wahana Kasih Mulia dengan karakteristik sudah bekerja minimal satu tahun. Pemilihan minimal sudah satu tahun bekerja ini karena Ranupandojo (2002) berpendapat bahwa seseorang yang sudah bekerja lebih dari satu tahun dikatakan telah memahami prosedur dan mengetahui yang dirasakan dari jenis pekerjaannya sehingga mampu memahami tugas-tugas suatu pekerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Harga Diri menjadi faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luh Adisti (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada karyawan. Hasil penelitian

tersebut mengungkapkan bahwa semakin tinggi Harga Diri, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Harga Diri, maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja karyawan terhadap perusahaan.

## KESIMPULAN

Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,444 dan p = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara Harga Diri dengan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia. Artinya semakin tinggi Harga Diri maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat Harga Diri maka semakin rendah pula Kepuasan Kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa Sebagian besar karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia memiliki Harga Diri pada tingkat tinggi dengan persentase subjek 100% dan Kepuasan Kerja pada tingkat sedang dengan persentase subjek 59,7%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,197 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Harga Diri memberikan sumbangan efektif sebesar 19,7% terhadap variable Kepuasan Kerja dan sisanya 80,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

seperti *Discrepancies* (perbedaan)*, Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), dan *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

## DAFTAR PUSTAKA

Adisti, Luh, N., & dkk. (2020). *Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar.* Jurnal Widya Manajemen, 2(1), 89-99.

A. H. Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review*, 50, 370-396.

Ashar, Sunyoto Munandar. (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia

Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

# Azwar, S. (2019).

*Penyusunanskalapsikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bell, KP. (2004). *Boys' Self-Esteem: The Effect Of CoEducational Schooling'.* Masters thesis, SouthernCross University, Lismore, NSW. Copyright KP

# Bell

Berne, P. H., & Savary, L. (1994).

*Building Self-Esteem in Children :*

*New expanded edition.*New York, NY : The Crosroad Publishing Company.

Branden, N. (2010). *Kiat Jitu Meningkatkan Harga diri (Self Esteem).* Jakarta: Delapratasa Publishing.

Coopersmith, S. (1967). *The Antecendent Of Self Esteem.* San Francisco: W.H. Freeman and Company.

Greenberg.J., and Baron, R. A. (1993)*. Behavior in Organizations*

*:Understanding and Monaging The Human Side of Work.* Ally& Bacon. USA

Hasan, Aliah B. Purwakania. (2006). *Psikologi Perkembangan Islami.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Hurlock, Elizabeth B. (2007). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan edisi kelima.* (alih Bahasa: Dra. Istiwidayanti & Drs. Soedjarwo). Jakarta: PT Erlangga.

Indrasari, M. (2017). *Kinerja dan Kepuasan Karyawan.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Kilapong, S. N. (2013). *Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado. Jurnal EMBA, 1*, 141-

# 150.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior.* New York: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*

# (Vol. X). Yogyakarta: PT. Andi.

Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Martia, W., & Indriana, Y. (2018). *Hubungan Antara Harga Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo.* Semarang. *Jurnal Empati, 7*, 302-

# 307.

Myers, D. (2005). *Sosial Psychology.*

# New York: McGraw-Hill.

Prasetya, V., & dkk. (2013). *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual.* Jurnal Riset Manajemen & Akuntansi, 1.

Purwakania, H., & Aliah, B. (2006). *Psikologi Perkembangan Islam.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Riswati, T. (2020). *Permasalahan PT. Wahana Kasih Mulia.* (M. Paulina, Interviewer)

# Robbins, S. P., & Coutler, M. (2010).

*Manajemen* (Vol. 2). Jakarta: Erlangga.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Rosenberg, M. J. (1969). *Conceiving the self.* New York : Basic Books.

Salangka, R., & Lucky, D. (2015). *Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, PLN Wilayah Suluttenggo.* Jurnal EMBA, 3(3), 562-572.

Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Slavin, R. E. (2015). *Cooperative Learning.* Bandung: Nusa Media.

Spreitzer, Gretchen, M., Mark, A., Kizilos, Stephan, W., & Nason. (1997). *A Dimemsional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Ef ectivenes, Satisfaction and Strain.* Journal of Management.

Stuart and Sundeen. (1991). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing ed 4.* St louis : The CV Mosby year book.

Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, A. M. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). *Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece.* Archieves of Assesment Psychology, 7(1), 31-61.

Wardoyo dan Veronica, T. R. (2013). *Pengaruh Good Corporate Governace, Corporate Social Responsibility & Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan.* Jurnal Dinamika Manajemen.

Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja* (Vol. III). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

# Wijaya, T. (2013, Januari 17). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Retrieved from Slideshare a Scribd. Diakses dari: https:/[/www.slideshare.net/trisnadi](http://www.slideshare.net/trisnadi) 16983/teori-kepuasan-kerja

Yuniar, A. (2021, Maret 19). *Jerit Industri Tekstil di Tengah Pandemi, Terhimpit Produk China hingga PHK Besar-besaran.* Retrieved from Liputan 6. Diakses dari: https:/[/www.liputan6.com/bisnis/re](http://www.liputan6.com/bisnis/re) ad/4510576/jerit-industri-tekstil-

# di-tengah-pandemi-terhimpit- produk-china-hingga-phk-besar- besaran