

## **HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT JIWA DAERAH DR. AMINO GONDOHUTOMO SEMARANG**

**Wahyu Tri Martia, Yeni Indriana**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

wtmartia@gmail.com, yeni\_farhani@yahoo.co.id

### **Abstrak**

Pelayanan kualitas rumah sakit salah satunya dipengaruhi oleh para perawat yang bekerja didalamnya. Seorang perawat memberikan pelayanan yang maksimal apabila memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang hasil kerja seseorang yang dapat diterima melalui evaluasi kerjanya. Harga diri merupakan evaluasi yang dilakukan oleh individu kepada dirinya sendiri. Perawat yang cenderung memiliki harga diri yang tinggi akan mudah beradaptasi dengan lingkungan serta pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit jiwa. Populasi penelitian ini adalah perawat rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 perawat dengan sampel penelitian 75 perawat yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu Skala Kepuasan Kerja (22 aitem valid,  $\alpha = 0,993$ ) dan skala harga diri (23 aitem valid,  $\alpha = 0,986$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,387 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel harga diri dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sumbangan efektif yang diberikan pada penelitian ini sebesar 14,9 % dan 85,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Harga Diri, Perawat Rumah Sakit Jiwa

### **Abstract**

*The service quality of hospital one of them influenced by the nurses who work in it. A nurse can give the best service if they have a good job satisfaction. Job satisfaction is a positive affect about someone has been accepted by themself through evaluation of their work. Self-esteem is a self evaluation of personal worthiness. The nurses who tend to have high self-esteem will easily adapt to the environment and their work. This study aims to determine the relationship between self-esteem with job satisfaction in mental hospital nurses. The population of this study is nurses RSJD Dr. Amino Gondohutomo. The sample of 75 nurses selected using cluster random sampling technique. Data collection uses two scales: Job Satisfaction Scale (22 valid items,  $\alpha = 0.993$ ) and Self-Estem Sscale (23 valid items,  $\alpha = 0.986$ ). The result show correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.387 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.001$ ). These result indicate that the hypothesis proposed by the researcher is proved, that there is a significant positive relationship between variable of self-esteem with job satisfaction. The more positive the self-esteem the higher job satisfaction. The effective contribution given in this study in amount 14.9% and 85.1% affected by other factors not measured in this study.*

**Keywords:** Self Esteem, Job Satisfaction, Mental Hospital Nurse

## **PENDAHULUAN**

Pada masa globalisasi seperti sekarang ini organisasi akan mengalami berbagai perubahan dan perkembangan diberbagai bidang agar tidak tertinggal karena adanya persaingan yang ketat dari berbagai organisasi lainnya. Perkembangan organisasi yang ada di Indonesia juga tidak lepas dari campur tangan pemerintah. Pemerintah Indonesia mempunyai program untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, salah satunya pada bidang kesehatan. Kementerian kesehatan mengambil peran mewujudkannya dengan mencanangkan program Indonesia Sehat yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019 (Widiyarti, 2017). Kesehatan merupakan hal yang penting bagi perkembangan kehidupan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam UU No. 36 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab pada pengaturan, pembinaan dan pengawasan dan peningkatan mutu tenaga kerja. Rendahnya mutu tenaga kerja akan menyebabkan buruknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

RSJD Dr. Amino Gondohutomo adalah rumah sakit negeri kelas A yang terletak di daerah Semarang. Rumah sakit ini memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis luas. Pemerintah menetapkan rumah sakit ini sebagai rujukan tertinggi atau disebut pula sebagai rumah sakit pusat. Fasilitas yang dimiliki rumah sakit ini terbilang lengkap, terdapat 329 tempat tidur inap yang terdiri dari empat kelas, yaitu kelas III, kelas II, kelas I, dan kelas VIP. Mayoritas tempat tidur adalah kamar kelas III yang berjumlah 273. Tenaga keperawatan yang dimiliki oleh rumah sakit ini mendominasi tenaga kerja yang ada dengan pendidikan DIII Keperawatan, dan S1 Keperawatan. Selain itu didukung oleh 10 orang dokter umum, 17 orang dokter spesialis dan 4 orang dokter gigi.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa memiliki perbedaan dengan keperawatan di rumah sakit umum, sehingga perawat harus menjaga klien agar tetap aman sementara klien menerima perawatan serta pengobatan untuk kondisi kejiwaan mereka. Pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa dilakukan oleh perawat kesehatan jiwa, perawat kesehatan jiwa adalah bagian dari perawat umum. Perawat kesehatan jiwa adalah perawat umum yang menitik beratkan pada kesehatan rohani pasien tanpa mengesampingkan kesehatan jasmaninya (Labiib, 2013). Merawat pasien dengan gangguan jiwa tentu berbeda dengan merawat pasien dengan gangguan fisik. Menangani pasien penyakit jiwa membutuhkan kesabaran dan ketelatenan yang tinggi karena karakteristik pasien penyakit jiwa yang unik, yaitu antara sulit diajak komunikasi, menarik diri atau bahkan cenderung agresif (Faiqoh,2008).

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasional (Edy, 2008). Karakteristik individu yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah pendidikan, pelatihan, promosi, jenjang karier, lama bekerja, sistem penghargaan, gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Hasil penelitian Daryanto (2008) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang paling dominan yang berhubungan dengan kinerja adalah gaji dan pengakuan. Selain kinerja pegawai, kepuasan kerja juga berpengaruh pada performansi kerja, hal ini terdapat dalam penelitian Enny (2015). Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan performansi kerja.

Kepuasan kerja mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu faktor kepribadian. Terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi seorang individu dalam lingkungan kerjanya. Sifat kepribadian utama ini disebut dengan evaluasi inti diri. Evaluasi inti

diri merupakan bagaimana individu memiliki pandangan yang berbeda apakah mereka menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan apakah mereka menganggap diri mereka sendiri cakap dan efektif (Robbins, 2012). Evaluasi inti diri ditentukan oleh dua elemen utama, yaitu lokus kendali dan harga diri. Lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Harga diri didefinisikan sebagai evaluasi individu mengenai dirinya sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga. Individu akan bergantung pada penerimaan evaluasi dari individu lain.

Menurut Baumeister (dalam Guindon, 2010) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai harga diri yang tinggi salah satu faktornya dikarenakan ia mempersepsikan banyak dukungan sosial yang tertuju padanya. Seorang individu yang merasa dirinya berharga dan dinilai berharga oleh masyarakat secara langsung akan menganggap dirinya merupakan bagian penting dalam suatu masyarakat.

Pada sebuah organisasi, kinerja seseorang sangat mempengaruhi pencapaian atau tujuan organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya yaitu motivasi kerja. Para pekerja ini biasanya memiliki motivasi kerja yang tinggi karena memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Salah satunya yaitu kenaikan jabatan atau kedudukan. Kenaikan pangkat atau kedudukan merupakan kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya dan kebutuhan tantangan merasa dihargai prestasinya. Motivasi kerja berhubungan dengan dukungan sosial yang diperoleh individu (Enny, 2015). Hal tersebut sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang mengatakan bahwa karyawan atau pekerja akan merasa puas dengan hasil dari pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai memperoleh kemajuan, telah mengerjakan sesuatu yang cukup penting dan bertanggung jawab. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini akan membuat individu atau karyawan tersebut agar termotivasi kerjanya dan akan meningkatkan produktivitas hingga akhirnya tercapailah kepuasan kerja karyawan tersebut.

Penjelasan di atas memberikan kesimpulan bahwa dalam kepuasan kerja terdapat sifat kepribadian utama yang mempengaruhi perilaku organisasi seorang individu yang salah satu elemennya yaitu harga diri. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan harga diri secara empiris.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* yaitu pengambilan sampel secara klaster dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2014).

Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu Skala Kepuasan Kerja (22 aitem valid,  $\alpha = 0,993$ ), disusun berdasarkan dimensi menurut Hackman & Oldham (1975 ; Munandar 2008) yaitu ragam keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), kepentingan pekerjaan (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik pekerjaan itu sendiri (*feedback from the job itself*) dan Skala Harga Diri (23 aitem valid,  $\alpha = 0,986$ ), yang disusun berdasarkan dimensi menurut Coopersmith (dalam Reynolds & Fletcher-Janzen, 2007) yaitu kekuasaan (*power*), penilaian (*significance*), ketaatan (*virtue*), dan kompetensi (*competence*). Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1  
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov (K-Z)	P	Bentuk
Harga Diri	0,986	0,285 ( $p > 0,05$ )	Normal
Kepuasan Kerja	0,993	0,278 ( $p > 0,05$ )	Normal

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Tabel 2.  
Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi ( $p < .05$ )	Keterangan
12,824	0,001	Linier

Hasil uji linieritas tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang linier antar kedua variabel, sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan menggunakan teknik regresi.

Tabel 3.  
Uji Hipotesis

Model		Unstandardizes Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound
1	(Constant)	6,872	16,608	,387	0,414	0,680	-26,228	39,972
	Harga diri	0,856	,239		3,581	0,001	0,380	1,333

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,387$  dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel harga diri dengan kepuasan kerja. Nilai positif pada koefisien korelasi  $r_{xy}$  menunjukkan adanya arah hubungan yang positif, yakni semakin positif harga diri maka semakin tinggi pula kepuasn kerja pada perawat RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara harga diri dengan kepuasan kerja. Hasil yang telah diperoleh ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara harga diri dengan kepuasan kerja dapat diterima.

Persamaan garis linear berdasarkan tabel yaitu  $Y = 6,872 + 0,856X$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja rata-rata akan berubah sebesar 0,856 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel harga diri.

Tabel 4.  
Uji Hipotesis 2

<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Koefisien Determinasi</b>	<b>Standart Kesalahan Estimasi</b>
0,387	0,149	4,239

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,149 memiliki arti bahwa harga diri memberikan sumbangan efektif sebesar 14,9% terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, tingkat konsistensi variabel kepuasan kerja sebesar 14,9% dapat diprediksi oleh variabel harga diri. Sedangkan sisanya sebesar 85,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara harga diri dengan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Semakin positif harga diri yang dimiliki perawat maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa harga diri memiliki sumbangan sebesar 14,9% terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daryanto, Dedi. (2008). Hubungan karakteristik individu dan sistem penghargaan dengan kinerja perawat berdasarkan persepsi perawat pelaksana di Rumah Sakit Sumber Waras Jakarta. *Jurnal Prospek*, 1(1), 72.
- Edy. (2008). Pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit mata Dr. Yap dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal ekonomi dan bisnis* 2 (3), 159-174.
- Faiqoh, Elok & Falasifatul Falah. (2008). Hubungan antara sikap terhadap pasien penyakit jiwa dengan perilaku agresif perawat pasien penyakit jiwa. *Jurnal Psikologi*. Diunduh melalui Scholar.Google.com.
- Guindon, M. H. (2010). *Self-esteem across the lifespan: Issues and interventions*. Madison Avenue, NY: Taylor & Francis Group.
- Labiib, A. (2013). Analisis hubungan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dengan tingkat *burnout* pada perawat rumah sakit jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3 (2). Diunduh melalui Scholar.Google.com.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Reynolds, C. R. & Fletcher-Janzen, E. (2007). *Encyclopedia of special education*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons Inc.
- Robbins, S. P & Timothy A. J. (2012). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Widiyarti, Yayuk. (2017, 14 Februari). Kerja bersama menyehatkan bangsa. Diunduh dari 2017 dari <https://www.tempo.co/read/news/2017/08/13/140899560/kerja-bersama-menyehatkan-bangsa>