

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003, karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum. Baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemajuan teknologi dan komunikasi pada saat ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam penerapan keseharian di setiap perusahaan. Perubahan yang terjadi dalam era teknologi dan komunikasi tersebut telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif dan banyak akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi. Oleh karena itu, investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang dengan baik (Amalia, 2013).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat penduduk Indonesia paling banyak bekerja di sektor jasa kemasyarakatan adalah 20,95 juta orang atau sekitar 16,82 %. Sedangkan, di sektor lapangan kerja lain yang banyak menyerap tenaga kerja adalah perdagangan yaitu sebesar 29,11 juta orang atau 23,37 %. Serta pada sektor pertanian, sebanyak 39,68 juta orang atau 31,86 %

dari jumlah penduduk bekerja yang jumlahnya 124,54 juta orang (Florentin, 2017).

Selama setahun terakhir, sektor-sektor yang mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja adalah sektor industri 0,07 %. Pada sektor pertanian 0,12 %. Untuk sektor transportasi, pergudangan dan komunikasi 0,27 %. Serta pada jasa kemasyarakatan sebesar 0,42 %. Sedangkan sektor-sektor yang mengalami penurunan adalah sektor konstruksi sebesar 0,64 % poin dan sektor perdagangan 0,25 % (Priyanto, 2017).

Tahun 2016 Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan jumlah tenaga kerja mencapai 127,67 juta orang dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebesar 47,37 % masih didominasi oleh lulusan SD dan SD kebawah. Sedangkan yang berpendidikan SMP sebesar 18,57 %. Berpendidikan SMA beserta SMK sebesar 25,09 %. Serta, lulusan Diploma ke atas (DI, DII, DIII dan Universitas) hanya berjumlah 8,96 %. Komposisi jumlah angkatan kerja diatas tentunya tantangan berat untuk bisa bersaing secara global (Kusuma, 2017).

Kementrian Ketenagakerjaan akan mencetak 1.005.000 tenaga kerja terampil pada tahun 2018 dengan melibatkan sejumlah lembaga pelatihan kerja pemerintah maupun swasta. Indonesia mencetak 113 juta tenaga kerja terampil hingga 2030 sebagai syarat bagi peraih gelar negara ekonomi terbesar ke-7 di dunia. Strategi yang dilakukan Kemenaker antara lain dengan menggelar sejumlah pelatihan kerja (Puspita, 2017).

Untuk menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang, pengembangan karir sangat diperlukan. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi. Hal yang harus disadari oleh perusahaan atau organisasi yaitu bahwa eksistensi perusahaan di masa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Kondisi seperti ini mengharuskan perusahaan atau organisasi untuk terus mengembangkan karyawannya (Malik, 2011).

Di era globalisasi ini kebutuhan perusahaan akan karyawan yang produktif sangatlah diperlukan. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki potensi kerja karyawan dan motivasi yang tinggi guna mencapai tujuan sebuah perusahaan di masa mendatang. Berawal dari potensi kerja karyawan dan motivasi yang tinggi inilah sebuah perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang berkinerja baik (Rialyta, 2014).

Peran karyawan menjadi syarat untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman. Salah satu cara untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman adalah perusahaan harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai, visi, dan misi perusahaan. Selain itu, komunikasi yang baik juga menjadi salah satu syarat menciptakan tempat kerja yang nyaman. Demi mendorong kemampuan sumber daya manusia (SDM), perusahaan juga perlu melakukan pengembangan karyawan, serta menghargai inovasi yang diciptakan oleh karyawan (Subur, 2016).

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam pekerjaannya memperoleh kepuasan. Jika dalam menjalani pekerjaan tersebut ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi, maka akan timbul kepuasan didalam diri karyawan. Seorang karyawan akan mendapatkan kepuasan apabila seorang karyawan mendapatkan harapannya sesuai dengan pengorbanannya (Subagio, 2013).

Perusahaan yang bisa mengerti dan menghargai karyawannya dan memiliki hubungan yang lebih erat dengan karyawan serta lingkungan kerja yang baik bisa memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Dengan demikian, pada akhirnya semua pihak akan mendapatkan keuntungan saat mereka berhasil merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan semangat kerja yang tinggi (Dini, 2013).

Setiap karyawan pasti menginginkan untuk bekerja di perusahaan yang mampu menjamin kenyamanan dan kesejahteraan. Namun, tidak jarang keputusan karyawan untuk beralih tempat kerja diakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan berbagai macam faktor. Seperti, remunerasi, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan hingga beban kerja yang terlalu tinggi (Azzura, 2016).

Beberapa kondisi yang bisa membuat karyawan dalam perusahaan untuk mengundurkan diri diantaranya adalah. Ingin gaji yang lebih tinggi, tidak ada kesempatan untuk berkembang, tidak memiliki kesempatan untuk berperan. Selain itu, terlalu banyak kolaborasi antar karyawan, perusahaan tidak memberikan ruang kerjasama antar karyawan, merasa tidak dihargai oleh perusahaan dan jam kerja yang melebihi batas (Sugianto, 2016).

Menurut riset yang dilakukan secara *online* oleh Jobplanet pada tahun 2015 tentang ketidakpuasan karyawan. Hasilnya mengungkapkan bahwa, banyak karyawan yang berusia 26-35 tahun merasa kurang puas karena manajemen yang ada dalam perusahaan. Sedangkan untuk *fresh graduate* merasa tidak puas karena masalah dengan jenjang karir, budaya perusahaan dan *work-life balance* (Anjani, 2016).

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu bisa bekerja secara lebih maksimal lagi. Namun, faktanya kebanyakan karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan mereka. Karyawan tidak merasakan kepuasan atas pekerjaan mereka seperti karena stres terhadap pekerjaan, kurangnya asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan, dan karena kurangnya gaji yang diberikan perusahaan (Ananda, 2013).

Selain itu, beberapa faktor lain yang membuat ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya. Yaitu, ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki, tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir. Buruknya karakter atasan

juga mempengaruhi ketidakpuasan karyawan pada perusahaan (Rosdadi, 2014).

Kepuasan kerja memiliki banyak turunan, misalnya kepuasan kerja dapat dikatakan dengan adanya pengembangan karir, kesempatan untuk training, rekan kerja yang bisa diajak kerja sama, dan juga keamanan. Gaji tidak cukup untuk memberikan kepuasan kerja, hal lain yang perlu dievaluasi adalah tujuan utama memilih dan mengerjakan pekerjaan tersebut, apakah karena fasilitasnya atau karena tanggung jawabnya (Anna, 2017).

Pekerja atau karyawan yang bekerja di Indonesia disebut-sebut paling tidak bahagia di dunia. Indonesia berada di urutan yang pertama negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Masalah insentif dan keseimbangan karir dan kehidupan personal dianggap menjadi penyebab utama. Accenture sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Menunjukkan, 18 % dari kelompok responden karyawan Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaan di tempat kerja. Ini menempatkan posisi paling rendah tingkat kepuasan para pekerja (Sido, 2012).

JobsDB Indonesia, meluncurkan sebuah survei yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kebahagiaan pekerja di Indonesia. Hasil survei ternyata menunjukkan jika sebanyak 73 persen responden merasa tidak bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini. Dari sejumlah responden yang mengaku tidak berbahagia tersebut, 26 persen diantaranya mengaku merasa sangat tidak bahagia dengan berbagai alasan. Alasan terbanyak adalah masalah gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja. Selain itu, jenjang karir yang lambat dan minimnya program pengembangan karyawan. Ketidakpuasan para pekerja dengan sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan juga menjadi alasan ketidaknyamanan dalam bekerja (Praditya, 2015).

Untuk mengetahui alasan karyawan tidak memperpanjang kontrak dengan perusahaan, Universitas Gajah Mada (UGM) mengadakan *polling* secara *online* terhadap 726 responden. Berdasarkan hasil *polling* tersebut. Menunjukkan sebanyak 1,2 % kurang mendapatkan penghargaan sosial, 2,1 % menjawab lain-lain. Selain itu, 6,1 % merasa bosan dan kurang tantangan ditempat kerja. Sedangkan 8,3 % menyebut tekanan pekerjaan yang berlebihan. Sebanyak 10,7 % responden merasa tidak sesuai dengan sistem atau budaya kerja perusahaan. 13,3 % mengaku memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih menarik. Faktor lainnya adalah sebesar 13,6 % responden merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif. Serta masalah terbesarnya adalah 22,3 % karena jenjang karir yang tidak menjanjikan, dan 22,4 % responden merasa gaji dan fasilitas yang tidak sesuai (Abdulloh, 2013).

Sebanyak 77,34 % karyawan mengaku tidak puas terhadap tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Survei dilakukan selama periode Desember 2015 hingga Januari 2016 dengan jumlah responden sebanyak 4.331 orang. Dalam keterangan resmi yang diterima, 52,16 % responden mengatakan tunjangan hari raya menjadi alat utama bagi perusahaan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan. Namun, 83,94 % responden menganggap perusahaan tidak menganggap prestasi seorang pegawai sebagai faktor pertimbangan agar mendapatkan tunjangan tambahan (Setiawan, 2016).

Kegiatan mogok kerja juga sering dilakukan oleh karyawan yang dipicu karena kekecewaan karyawan terhadap manajemen perusahaan. Kekecewaan tersebut disebabkan karena ketidak sesuaian sistem pengupahan yang tidak sesuai sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia (Guci, 2016). Selain itu, mogok kerja juga terjadi karena alasan kekecewaan karyawan terhadap pemimpinnya (Nugraha, 2017). Serta karena alasan tidak transparannya kebijakan perusahaan kepada karyawan seperti pembagian dana jasa pelayanan (Saldy, 2015).

Secara keseluruhan kepuasan kerja di Indonesia terhadap pekerjaan dan perusahaan atau institusi tempat mereka bekerja selama 2016 adalah sebesar 3,46 %. Hal-hal yang menjadi alasannya antara lain, adanya kepastian tunjangan dan jaminan hari tua. Selain itu, tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat tinggi. Berikut sepuluh profesi di Indonesia dengan tingkat kepuasan paling tinggi. Karyawan dibidang pemerintahan, rata-rata kepuasan kerja 3,70 %, karyawan dibidang media dan public relations (PR) rata-rata tingkat kepuasan kerja adalah 3,59 %. Selain itu, diposisi ketiga ada karyawan yang bekerja dibidang litbang yang memiliki rata-rata tingkat kepuasan kerja sebesar 3,57 %, karyawan dibidang pelayanan rata-rata kepuasan kerjanya sebesar 3,52%, dan karyawan dibidang pengembangan bisnis rata-rata tingkat kepuasan kerjanya adalah 3,51 % (Lestari 2016).

Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kualitas kesehatan yang baik. Sebaliknya, karyawan yang merasa pekerjaannya buruk akan mengalami masalah kesehatan di kemudian hari. Contoh masalah kesehatan yang bisa terjadi pada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan akan mudah terkena depresi, masalah tidur, hingga penurunan kesehatan mental (Muliana, 2016).

Howell dan Robert dalam Wijono (2010), memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka karyawan akan memperoleh perasaan puas terhadap hal yang dikerjakannya. Sebaliknya, bila karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka karyawan akan merasa tidak puas terhadap hal yang dikerjakannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang puas terhadap pekerjaannya (King, 2012). Semakin bahagia individu pada pekerjaannya,

maka semakin puas individu terhadap pekerjaannya (King, 2012). Bagaimana sebuah organisasi memperlakukan karyawannya merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja (Baron & Byrne, 2005).

Setiap pekerjaan memiliki kepuasan kerja tersendiri, kepuasan karyawan saat ini menjadi perhatian dan perbincangan. Karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan membantu produktivitas dan daya tarik pada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Penulis melakukan observasi dan wawancara pada beberapa karyawan di rumah sakit X. Terdapat beberapa masalah yang dialami oleh para karyawan mengenai kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai karyawan.

Pada bulan oktober 2017 penulis juga melakukan wawancara dan observasi pada beberapa karyawan di rumah sakit X. Hasilnya, penulis menemukan data dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan. Karyawan tersebut mengatakan bahwa ketidakpuasannya pada pekerjaan yang sedang dijalannya adalah dikarenakan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak seimbang dengan apresiasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan jumlah *bed* pada ruangan tersebut yang berjumlah 24 *bed*, tenaga yang dibutuhkan adalah 15 orang, sedangkan tenaga yang tersedia adalah 12 orang, sehingga beban kerja bertambah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari staf Human Resource Development (HRD) rumah sakit X di Bekasi, penulis menemukan data mengenai penyebab tingginya angka *turn over* karyawan disebabkan karena ketidakseimbangan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Fasilitas yang dimaksud adalah mengenai gaji dan tunjangan. Data menunjukkan pada tahun 2015 jumlah *turn over* sebesar 19,70 %, tahun 2016 sebesar 23,5 % dan pada tahun 2017 hingga bulan Oktober ini, karyawan yang mengundurkan diri tercatat sudah sebanyak 24,49 %. Alasan pengunduran diri setiap tahunnya didominasi oleh diterima ditempat lain, yaitu pada tahun 2015 hingga 2016

sebesar 29 %, dan meningkat ditahun 2017 yaitu sebesar 40 % (2017). Salah satu tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasannya adalah dengan keluar atau meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain (Munandar, 2004).

Selain itu, diawal bulan November. Penulis memperoleh fakta dari hasil observasi, yaitu terdapat karyawan yang sedang mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut diakibatkan karena hasil kerja karyawan tersebut tidak dihargai oleh atasan yang bersangkutan. Akibatnya karyawan tersebut merasa rendah harga dirinya dan merasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi staff rumah sakit X (2017), karyawan yang selama ini bertahan menjalankan pekerjaannya karena jarak yang dekat antara tempat tinggal dengan perusahaan, dan hubungan kekeluargaan yang terbentuk antara rekan kerja dan antara bagian. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa tingginya jumlah pengunduran diri karyawan berdampak pada keberlangsungan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tenaga yang berkurang membuat karyawan yang masih bertahan merasakan bertambahnya beban pekerjaan dikarenakan berkurangnya jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tersedia. Beban pekerjaan yang berdampak pada ketidakpuasan dalam pekerjaan baik secara materil dan non-materil. Materil antara lain upah atau gaji, tunjangan, sarana (uang *transport* dan uang makan) dan lain sebagainya. Sedangkan non-materil antara lain meliputi kenyamanan dalam bekerja, perlakuan atasan, hubungan pertemanan di tempat kerja dan lain sebagainya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Baron dan Byrne (2005) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi dua, yaitu, faktor organisasi dan faktor personal. Faktor organisasi berkaitan dengan praktik-praktik perusahaan atau situasi kerja yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi, misalnya gaji, imbalan serta kondisi fisik di tempat kerja. Sedangkan faktor personal berhubungan erat dengan *trait* dari para karyawan.

Selain itu, menurut Umam (2012), ada tiga faktor penentu kepuasan kerja, yaitu gaji atau imbalan yang dirasakan adil, kondisi kerja yang menunjang, dan hubungan kerja (rekan kerja dan atasan). Faktor gaji atau imbalan yaitu sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Kondisi kerja yang menunjang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan fisik seperti peralatan kerja dan suasana ruang kerja. Serta pada faktor hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan rekan kerja, hubungan rekan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan bawahan. Kepuasan kerja dengan rekan kerja timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi individu seperti kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi, dan memiliki dampak pada motivasi kerja individu (Umam, 2012).

*Core self-evaluation* yang tinggi cenderung mengekspresikan kepuasan kerja yang tinggi. *Core self-evaluation* melibatkan empat faktor dasar, yaitu harga diri, *self efficacy*, *locus of control* dan kestabilan emosi. Individu yang memiliki *core self-evaluation* yang tinggi cenderung untuk memiliki pekerjaan yang kompleks dan menantang. Pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan menantang memberikan lebih banyak kewenangan dan keragaman tugas, dan kemudian akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini memberikan dukungan yang jelas dan penting bahwa harga diri yang sebagai bagian dari *core self evaluation* memang benar faktor yang penting dalam menentukan kepuasan kerja (Baron dan Byrne, 2005).

Menurut Baron dan Byrne (2003), harga diri adalah evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu, sikap seseorang terhadap dirinya sendiri dengan rentang dimensi positif-negatif. Lalu, menurut Santrock (2007), harga diri adalah suatu dimensi evaluatif global dari diri, selain itu harga diri juga sebagai nilai diri atau citra diri. selain itu, harga diri menurut Myers (2012), adalah kecenderungan seseorang untuk merasa mampu di dalam mengatasi suatu masalah dan merasa berharga. Menurut Deaux dalam Waluyo (2009), usaha peningkatan kerja karyawan dapat dimulai dengan usaha untuk meningkatkan harga diri karyawan. Harga diri akan menunjukkan seberapa besar seseorang

percaya bahwa dirinya mampu, berhasil dan berharga Plunkett dalam (Waluyo, 2009).

Harga diri juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan perusahaan membuat karyawan merasa dibutuhkan dan dihargai akan membuat karyawan tersebut merasa puas karena adanya timbal-balik dari perusahaan atas kinerja yang karyawan lakukan terhadap perusahaan. Harga diri karyawan perlu diperhatikan, karena harga diri karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya mengenai pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Salangka & Dotulang (2015) dengan judul pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Kilapong (2013) yang berjudul kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa harga diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa perusahaan telah melakukan penelitian mengenai hubungan harga diri dengan kepuasan kerja. Seperti perusahaan PLN yaitu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa listrik. Selain itu juga, ada perusahaan yang bergerak dibidang industri yaitu PT.Tropica Cocoprime. Serta perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan hal yang sama yaitu, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara harga diri dengan kepuasan kerja. Tetapi, minimnya penelitian serupa yang dilakukan di perusahaan jasa medis seperti rumah sakit membuat tertarik

penulis. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu harga diri dan kepuasan kerja di rumah sakit.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit X di Bekasi?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit X di Bekasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Hasil penelitian yang didapatkan, peneliti berharap agar dapat menambah pemahaman dan wawasan serta pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya perilaku organisasi mengenai hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Penelitian ini dilakukan agar dapat mendorong untuk dilakukannya penelitian mengenai harga diri dan kepuasan kerja karyawan di Indonesia khususnya dari segi psikologinya.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Bagi responden, diharapkan untuk lebih meningkatkan kualitas diri agar lebih puas terhadap pekerjaannya
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan masukan dan saran sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengambil kebijakan dalam upaya memperhatikan kepuasan karyawan, agar karyawan nyaman menjalankan pekerjaannya.
3. Bagi penelitian lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa.

#### 1.5 Uraian Keaslian Penelitian

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salangka dan Dotulang (2015) dengan judul “ pengaruh *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo. Subjek penelitian adalah karyawan di PT.PLN (PERSERO) dengan jumlah 63 orang. Metode penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitiannya adalah pengaruh *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar *self efficacy* 0,554, *self esteem* 0,698 , lingkungan kerja 0,861 dan kepuasan kerja 0,669, artinya semua variabel dinyatakan signifikan karena memiliki nilai reliabilitas  $> 0,5$ . Hasil uji koefisien korelasi atau R sebesar 0,448 atau sebesar 44,8% menunjukkan pengaruh positif *self efficacy*, *self esteem*, lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Salangka dan Dotulang (2015) dilihat dari jumlah variabel yang digunakan, jumlah subjek yang digunakan, serta metode dan lokasi penelitian.

2. Penelitian Kilapong (2013) dengan judul “kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, *self esteem* pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Tropica Cocoprime Manado”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Metode penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan mencari pengaruh. Hasil penelitiannya adalah variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,608, variabel *self efficacy* sebesar 0,618, variabel *self esteem* sebesar 0,784 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,730 artinya semua variabel dinyatakan signifikan karena memiliki nilai reliabilitas  $>0,5$ . Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kilapong (2013) dilihat dari jumlah variabel yang digunakan, jumlah subjek yang digunakan, serta metode dan lokasi penelitian.
3. Penelitian Waluyo (2009) dengan judul “ harga diri, orientasi kontrol dan kepuasan kerja karyawan”. Subjek dalam penelitian ini 94 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara harga diri dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi yang positif dan sangat signifikan sebesar 0,416 ( $p < 0,005$ ). Dengan demikian dapat diartikan semakin tinggi harga diri karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat harga diri karyawan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Waluyo (2009) dilihat dari jumlah variabel yang digunakan dan lokasi penelitian.
4. Penelitian Gatot dan Adisasmito (2005) dengan judul “hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon”. Subjek penelitian

ini berjumlah 216 orang. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* dengan menganalisa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan dari analisis multivariat, didapatkan bahwa koefisien determinan adalah  $R^2 = 0,436$ . Ini berarti bahwa sebanyak 43% variasi dari kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap yang dapat ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor karakteristik, isi pekerjaan serta lingkungan pekerjaan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Gatot dan Adisasmito (2005) dilihat dari jumlah sampelnya, variabel dan lokasi yang digunakan serta desain penelitian yang digunakan.

5. Penelitian Satria (2005) dengan judul “hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Subjek penelitian ini berjumlah 300 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis mayor  $R = 0.644$  dengan  $p = 0.000$ , sehingga  $p < 0.01$  yang artinya sangat signifikan, hipotesis minor pertama,  $r$  parsial  $X1Y = 0.344$  dengan  $p = 0.000$ , sehingga  $p < 0.01$  yang artinya sangat signifikan. Hasil uji hipotesis minor kedua,  $r$  parsial  $X2Y = 0.183$  dengan  $p = 0.000$ , sehingga  $p < 0.01$  yang artinya sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Satria (2005) dilihat dari variabel yang digunakan dan sampel yang digunakan.