

PENGARUH SELF-ESTEEM DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK NEGERI DI WILAYAH JAKARTA SELATAN

Yun Risnawati

Dosen Tetap STKIP Kusuma Negara

Email: yunrisnawati@yahoo.co.id

Abstract: *The objective of the research is to obtain information about the effect of self-esteem and achievement on job satisfaction on teacher of vocational high school. The research was conducted to all of vocational high schools in south Jakarta by using a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The number 225 teachers as sample was selected by using slovin formula. The research conclude: (1) there is direct effect of self-esteem on job satisfaction. (2) there is direct effect of achievement on job satisfaction. (3) there is direct effect self-esteem on achievemet. Therefore to enhance teacher's job satisfaction can be carried out by self-esteem, and achievement.*

Keywords: *Self-esteem, Achievement, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan di dalam bekerja. Di samping itu, kepuasan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika individu merasakan kepuasan kerja, tentunya individu tersebut akan berupaya dengan maksimal.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu sikap yang populer selain keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Dampak dari kepuasan kerja terhadap perilaku karyawan berkaitan dengan produktivitas, tingkat absensi dan pergantian karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem yang berlaku pada dirinya. Seseorang yang mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Sementara seseorang yang tidak puas memiliki

perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Rasa puas dan tidak puas dalam bekerja sebagai seorang guru salah satunya dapat dilihat dari ekspresi di tempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang senang, gembira, bekerja dengan sungguh-sungguh, mempunyai semangat, merasakan tenteram, damai dan ketenangan dalam bekerja. Begitu juga seseorang yang tidak puas tidak akan menyukai pekerjaannya. Seseorang merasakan tidak suka, jengkel, adanya Konflik, ketidaknyamanan, jarang masuk kerja, melalaikan tugas dan malas bekerja.

Kepuasan kerja guru seyogianya menjadi perhatian pemerintah dan manajemen sekolah, terutama sebagai agen yang mempersiapkan lulusan bermutu dan mampu bersaing di era global. Salah satu tolak ukur dari pendidikan bermutu ialah kemampuan institusi pendidikan tersebut untuk melahirkan sumber daya manusia yang bermutu, kepribadian dan sosial,

khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru, dan tenaga kependidikan lain. Faktor kepuasan guru juga merupakan barometer bagi pendidikan yang bermutu dengan memperhatikan kepuasan pelanggan. Dalam hal ini guru merupakan pelanggan internal.

Kepuasan kerja guru pada saat ini masih menunjukkan belum optimal. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan pelayanan terhadap para pendidik terkadang mendapat tanggapan kurang positif. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja. Salah satu faktor yang memicu kepuasan kerja guru khususnya di Jakarta Selatan adalah penghasilan. Tingginya biaya hidup di perkotaan memengaruhi kepuasan kerja guru. Selain itu, kurang penghargaan dari masyarakat, khususnya orang tua siswa terhadap profesi yang diemban guru semakin berat. Tugas guru mendidik dengan memberi hukuman kepada siswa kerap kali menjadi isu yang tak kalah pentingnya di media massa. Bahkan tidak sedikit juga, berlanjut ke jalur hukum.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepribadian juga berperan penting terhadap kepuasan kerja seseorang. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda meliputi aspek psikologis. Seseorang yang mengalami kepuasan kerja dipengaruhi dengan apa yang disukainya dan tidak disukainya. Seseorang menyukai atau tidak menyukai diri sendiri disebut *self-esteem*. Guru yang memiliki *self-esteem* yang tinggi bahwa profesinya sangat berguna untuk kepentingan kemajuan bangsa, akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasinya sehingga menimbulkan kesenangan dan kepuasan kerja yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional di Indonesia.

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh *langsung self-esteem* dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru, dengan subjek penelitian adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di wilayah Jakarta Selatan.

Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Robbins dan Coulter (2012:402) menyatakan, "*job satisfaction refer to an employee's general attitude toward his or her job*". Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya lebih spesifik, Robbins dan Judge (2011:144) juga mendefinisikan, "*a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics is clearly broad*". Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2010:72), "*job satisfaction, an attitude reflecting a person's positive and negative feelings toward a job, co-workers, and the work environment*". Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan, hubungan dengan teman kerja dan lingkungan kerja.

Spektor (2000:197) mendefinisikan, "*job satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their jobs overall as well as various aspects of them. Job satisfaction is the extent to which people like their jobs, job dissatisfaction is the extent to which they dislike them*". Menurutnya, kepuasan kerja adalah variabel sikap yang menggambarkan bagaimana orang merasakan tentang keseluruhan pekerjaan mereka seperti halnya berbagai aspek dari mereka. Kepuasan kerja adalah tingkat di mana orang-orang menyukai pekerjaan mereka, ketidakpuasan

kerja adalah tingkat di mana mereka tidak menyukai pekerjaan mereka.

Locke dikutip Noe *et al.* (2003:430) menyatakan, *"job satisfaction, which we will define as a pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values"*. Kepuasan kerja sebagai satu perasaan yang menyenangkan akibat dari persepsi suatu pemenuhan pekerjaan atau memberikan pemenuhan suatu nilai pekerjaan yang penting.

Luthans (2005:212) mengidentifikasi tiga dimensi penting tentang bentuk kepuasan kerja yaitu: a) kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi pekerjaannya, b) kepuasan kerja ditentukan oleh kesesuaian hasil yang baik atau melebihi harapan, dan c) kepuasan kerja merupakan representasi beberapa sikap yang berkaitan dengan kesesuaian harapan karyawan terhadap situasi pekerjaannya yang menjadi perhatiannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesiskan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau suka yang dirasakan seseorang berdasarkan persepsi mereka dari nilai-nilai penting mengenai aspek-aspek pekerjaan dengan menyukai pekerjaannya, rasa dihargai, kesesuaian harapan dengan penghasilan, kesempatan pengembangan diri, dan suasana kerja.

2. Self-Esteem

Menurut Shaffer dan Kipp (2007:474), *"self-esteem one's evaluation of one's worth as a person based on assessment of the qualities that make up the self-concept"*. Self-esteem adalah suatu evaluasi diri dari berharganya seseorang berlandaskan penilaian kualitas pada konsep diri.

Definisi dikemukakan Berk (1997:430) bahwa, *"self-esteem an aspect of self-concept that involves judgments about one's own worth and the feelings associated with those judgments"*. Self-esteem sebagai suatu aspek dari konsep diri yang melibatkan pandangan

mengenai berharganya diri sendiri dan perasaan yang dihubungkan dengan pandangan itu.

Sigelman (1999:268) menyatakan bahwa, *"...self-esteem—your overall evaluation of your worth as a person, high or low, based on all the positive and negative self-perceptions that make up your self-concept"*. Self-esteem sebagai evaluasi keseluruhan dari berharganya seseorang, tinggi atau rendah berlandaskan semua positif dan negatif persepsi diri pada konsep diri.

Dweck (2000:128) menyatakan, *"self-esteem is how you feel when you are striving wholeheartedly for worthwhile things; it's how you experience yourself when you are using your abilities to the fullest in the service of what you deeply value"*. Self-esteem adalah bagaimana seseorang merasakan ketika bekerja keras sungguh-sungguh untuk hal-hal yang bermanfaat; bagaimana pengalaman seseorang ketika sedang menggunakan kemampuan maksimal pada apa yang sangat mereka hargai.

Slocum dan Hellriegel (2009:47) menyatakan, *"self-esteem is the extent to which a person believes that he or she is a worthwhile and deserving individual. Employees with high self-esteem place more value on actually attaining their goals than do employees with low self-esteem. In brief, high self-esteem is positively related to achievement and a willingness to expend effort to accomplish tasks"*. Penjelasan ini menunjukkan bahwa self-esteem adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia adalah individu yang bermanfaat dan individu yang berjasa. Karyawan dengan self-esteem tinggi lebih mendapat nilai sebenarnya mencapai sasaran mereka dibandingkan karyawan dengan self-esteem rendah. Dengan kata lain, self-esteem yang tinggi secara positif terkait pada prestasi dan kemauan untuk mencurahkan upaya untuk menyelesaikan tugas.

Tesser mengutip Campbell (2004:187) membandingkan karakteristik orang *self-esteem* tinggi dan rendah. Orang dengan *self-esteem* tinggi menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (a) kepercayaan lebih baik dan ekstrim pada dirinya sendiri; (b) kemantapan atau kestabilan keyakinan diri lebih lama dan lebih baik; (c) konsistensi lebih baik antara keyakinan diri mereka pada umumnya dan keyakinan diri pada situasi tertentu; dan (d) konsistensi internal yang lebih baik dengan keyakinan diri mereka.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesiskan *self-esteem* adalah penilaian dan perasaan seseorang mengenai dirinya sendiri untuk menggunakan kemampuan terhadap suatu yang dihargai dengan menyukai diri sendiri (*self-liking*), keyakinan dengan kompetensi diri (*self-competence*), keyakinan berharganya diri sendiri, merasa pantas dan berhak untuk sukses, merasa bangga dan puas dengan yang diraih, merasa seperti harapannya serta merasa orang lain menghormatinya.

3. Motivasi Berprestasi

McClland *et al.* (1953:110) mendefinisikan, “*achievement goals meant success in competition with some standard of excellence*”. Motivasi berprestasi yaitu sukses di kompetisi dengan beberapa standar keunggulan. Lebih lanjut Newstrom (2007:102) menyatakan, “*achievement motivation is a drive some people have to pursue and attain goals*”. Motivasi berprestasi adalah suatu pemicu yang dimiliki oleh setiap orang untuk mengejar dan mencapai sasaran.

Luthans (2005:234) menyatakan bahwa, “*achievement may be defined as the degree to which a person wishes to accomplish challenging goals, succeed in competitive situations, and exhibit the desire for unambiguous feedback regarding performance*”. Motivasi berprestasi dapat diungkapkan sebagai keinginan seseorang

untuk memenuhi sasaran dengan keunggulan, sukses pada kompetitif, dan menunjukkan keinginan untuk memenuhi umpan balik dari kinerja.

Greenberg dan Baron (2008:150) mendeskripsikan, “*achievement motivation also known as need for achievement. It refers to the strength of an individual's desire to excel at various tasks—to succeed and to do better than others*”. Motivasi berprestasi yang seringkali disebut dengan istilah kebutuhan berprestasi mengacu kepada kekuatan hasrat individual untuk unggul pada tugas yang sulit, sukses mengerjakan hal-hal tersebut lebih baik dari pada orang lain.

McClland yang dikutip Steers dan Porter (1991:39-40) menyatakan bahwa karakteristik individu dengan prestasi tinggi, yaitu: (a) kebutuhan prestasi yang tinggi mempunyai suatu keinginan kuat melakukan tanggung jawab pribadi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau menemukan solusi suatu masalah; (b) kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung mengatur sasaran sulit yang moderat dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan; (c) Kebutuhan prestasi yang tinggi mempunyai suatu keinginan kuat untuk umpan balik kinerja.

Alschuler, Tabor dan McIntyre (1975:6) menyatakan orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak dengan karakteristik sebagai berikut, “*when desire for achievement becomes a dominant concern for a person, it is expressed in restless driving energy aimed at attaining excellence, getting ahead, improving on past records, beating competitors, doing things better, faster, more efficiently, and finding unique solutions to difficult problems*”. Ketika keinginan berprestasi menjadi perhatian yang dominan pada seseorang, hal itu ditandai dengan dorongan energi yang kuat diarahkan untuk mencapai keunggulan, lebih dulu dari yang lain, memperbaiki catatan lalu, mengalahkan

saingan, melakukan sesuatu yang lebih baik, lebih cepat, lebih efisien, dan menemukan solusi yang unik untuk masalah yang sulit.

Dari uraian di atas, dapat disintesiskan motivasi berprestasi adalah keinginan kuat dari seseorang untuk mencapai keberhasilan dan melakukan pekerjaan lebih baik dengan indikator keinginan bekerja lebih baik, bertanggung jawab untuk mencapai sukses, menyukai tantangan, pertimbangan resiko, umpan balik terhadap kinerjanya, inovatif untuk mencapai sasaran serta fokus terhadap tujuan yang jelas.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri wilayah Jakarta Selatan yang meliputi 17 sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik korelasi dan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah 225 guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh langsung *self-esteem* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *self-esteem* terhadap kepuasan kerja guru SMK negeri di wilayah Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,226$ dan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,263$. Hasil penelitian ini selaras dengan Nelson dan Quick (2006:87), "*a person's self-esteem affects a host of other attitudes and has important implications for behavior in organization.*

People with high self-esteem perform better and are more satisfied with their jobs". Self-esteem pada seseorang mempengaruhi sikap dan implikasinya penting terhadap perilaku organisasi. Orang dengan *self-esteem* tinggi kinerja lebih baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Dengan demikian, hipotesis 1 yang menduga terdapat pengaruh langsung *self-esteem* terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin positif *self-esteem* guru maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru SMK negeri di wilayah Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur $p_{32} = 0,162$ dan nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,213$. Hasil penelitian ini selaras dengan Larsen dan Buss (2005:346), "*people motivated by a high need for achievement obtain satisfaction from accomplishing a task or from the anticipation of accomplishing a task*". Orang yang dimotivasi oleh kebutuhan berprestasi yang tinggi memperoleh kepuasan dari pemenuhan tugas atau dari antisipasi untuk menyelesaikan suatu tugas.

Dengan demikian hipotesis 2 yang menduga terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Pengaruh langsung *self-esteem* terhadap motivasi berprestasi

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *self-esteem* terhadap motivasi berprestasi guru SMK negeri di wilayah Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan

diperoleh nilai koefisien jalur $p_{21} = 0,227$ dan nilai koefisien korelasi $r_{12} = 0,227$. Hasil penelitian ini selaras dengan Slocum dan Hellriegel (2009:47), "*self-esteem is the extent to which a person believes that he or she is a worthwhile and deserving individual. Employees with high self-esteem place more value on actually attaining their goals than do employees with low self-esteem. In brief, high self-esteem is positively related to achievement and a willingness to expend effort to accomplish tasks*". Dari pernyataan ini, bisa dinyatakan bahwa *self-esteem* adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia adalah individu yang bermanfaat dan individu yang berjasa. Karyawan dengan *self-esteem* tinggi lebih mendapat nilai sebenarnya mencapai sasaran mereka dibandingkan karyawan dengan *self-esteem* rendah. Dengan kata lain, *self-esteem* tinggi secara positif terkait pada prestasi dan kemauan untuk mencurahkan upaya untuk menyelesaikan tugas.

Dengan demikian hipotesis 3 yang menduga terdapat pengaruh *self-esteem* dan motivasi berprestasi dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi *self-esteem* guru maka semakin tinggi motivasi berprestasinya.

Penutup

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif *self-esteem* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan *self-esteem* akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja. (2) Terdapat pengaruh langsung positif motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada motivasi berprestasi akan memberikan pengaruh meningkatnya kepuasan kerja. (3) Terdapat pengaruh langsung positif *self-esteem* terhadap motivasi berprestasi. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada *self-esteem*

akan memberikan pengaruh meningkatnya motivasi berprestasi.

Saran. Berdasarkan kesimpulan penelitian disarankan berbagai upaya yang dapat dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru SMK negeri di wilayah Jakarta Selatan sebagai berikut: (1) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam membuat kebijakan strategis diharapkan memperhatikan unsur hakikat kompetensi guru. (2) Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan perlu mengevaluasi kebijakan, program-program diklat, seminar, atau lokakarya. Hendaknya program peningkatan *self-esteem* dan motivasi berprestasi lebih diarahkan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri di wilayah Jakarta Selatan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah Jakarta Selatan. (3) Para pengawas SMK Suku Dinas Pendidikan Menengah Kota Administrasi Jakarta Selatan, hendaknya terus berupaya memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru untuk dapat meningkatkan *self-esteem* dan motivasi berprestasi agar terwujud kepuasan kerja guru. (4) Para kepala sekolah hendaknya mengevaluasi atas tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan latar pendidikannya, memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja guru, memberikan kesempatan yang sama untuk berkreaitivitas dan berinovasi antar guru serta memberikan arahan dan pembinaan yang kontinu. (5) Para guru hendaknya memahami akan tugas, tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik serta kebijakan pendidikan dan sekolah. Guru juga diharapkan berperan aktif dalam pengembangan diri, sekolah, anak didik, dan masyarakat, sehingga meningkatkan *self-esteem* dan motivasi berprestasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. (6) Para peneliti hendaknya dapat melakukan kajian lebih lanjut guna menggali faktor-faktor lain yang turut

menentukan atau mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Daftar Pustaka

- Alschuler, Alfred S, Diane Tabor, and James McIntyre. *Teaching Achievement Motivation*. United States of Amerika: Education Ventures, Inc., 1975.
- Berk, Laura E. *Child Development Fourth Edition*. USA: Allyn and Bacon. 1997.
- Dweck, Carol S. *Self-Theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. USA: Edwards Brothers, Lilington, 2000.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2008.
- Larsen, Randy J. and David M. Buss. *Personality Psychology Second Edition*. New York: McGraw Hill, 2005.
- Fred Luthans. *Organizational Behavior Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc., 2005.
- McCelland, David C. *et. al. The Achievement Motive*. Appleton-century-crofts, Inc., 1953.
- Nelson, Debra L and James Campbell Quick. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges*. South-Western: Thomson, 2006.
- Newstrom, John W and Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies Inc., 2002.
- Noe, Raymond A., *et.al. Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2003.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. *Manajemen Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc., 2011.
- Schermerhorn, John R. Jr, James G. Hunt and Richard N. Osborn, *Organizational Behavior 11th Edition*. USA: John Wiley & Sons Inc., 2010.
- Shaffer, David R. and Katherine Kipp. *Development Psychology: Childhood & Adolescence Seventh Edition*. New York: Thomson Learning, Inc., 2007.
- Sigelman, Carol K. *Life-Span Human Development*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 1999.
- Slocum, John W and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior*. Canada: Nelson Education, Ltd., 2009.
- Spector, Paul E. *Industrial and Organizational Psychology: Research And Practice Second Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2000.
- Steer, Richard M and Lyman W, Porter. *Motivation and Behavior Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc., 1991.
- Tesser, Abraham. "Self-Esteem", in *Emotion and Motivation*. Edited by Marilynn B. Brewer and Miles Hewston. USA: Blackwell Publishing Ltd., 2008.