

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005) mengartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Pendapat lain dari Wexley dan Yuki (dalam Mangkunegara, 2005) mengartikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja (dalam Mangkunegara, 2005). Selain itu menurut Hawell dan Dipboye (dalam Munandar, 2004) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap beberapa

aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Hoppeck (dalam As'ad, 2004) setelah mengadakan penelitian terhadap 300 karyawan pada suatu perusahaan di New Hope Pennsylvania USA menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Dari berbagai penelitian tentang kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya atau cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda.

2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa teori. Masing-masing teori didasarkan pada asumsi yang berbeda-beda. Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja (dalam Mangkunegara, 2005), antara lain:

a. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar

daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja, sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Alasannya karena teori Pemenuhan Kebutuhan lebih mewakili secara spesifik faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Pada penelitian ini, subyeknya sebagian besar adalah pegawai. Sehingga, teori pemenuhan kebutuhan lebih mewakili dalam melihat kepuasan kerja karyawan.

Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya terpenuhi, sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, karyawan tidak merasa puas. Kepuasan kerja mereka dilihat dari apakah kebutuhan mereka terpenuhi atau tidak. Sehingga menggunakan teori Pemenuhan Kebutuhan.

Dari teori yang sudah dijelaskan diatas, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi untuk bisa meningkatkan kepuasan kerjanya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing pribadi karyawan. Kepuasan yang diperoleh dari bidang kerja pada awal usia dua puluhan, sebagian besar orang sudah merasa senang kalau memperoleh pekerjaan, walaupun pekerjaan tersebut tidak seluruhnya menyenangkan dan disukainya. Rasa tidak puas biasanya mulai terjadi selama pertengahan usia 20 sampai menjelang usia 30, terutama ketika orang muda tidak dapat menanjak secepat yang mereka harapkan dan ketidakpuasan tersebut akan meningkat. Wanita sebagai kelompok yang cenderung untuk lebih kurang puas dengan pekerjaan mereka daripada laki-laki (Hurlock, 2004)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum (dalam As'ad, 2004) sebagai berikut :

a. Faktor individual

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual yang meliputi: umur, jenis kelamin, kesehatan, watak, dan harapan.

b. Faktor Sosial

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor sosial yang meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan bermasyarakat.

c. Faktor Utama Dalam Pekerjaan

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Ketiga faktor-faktor di atas dapat menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Selain hal itu, ada aspek-aspek yang perlu diperhatikan.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Senada dengan yang disampaikan oleh Gilmer sebagaimana dikutip (As'ad, 2004), mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan evaluatif tentang pekerjaan yang artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa kelompok kecil perasaan yang dialami karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja, antara lain:

a. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

b. Promosi

Apakah ada peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi jabatan dalam perusahaan tersebut.

c. Pengawasan Supervisi

Keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia, maksudnya adalah seberapa ketat penanganan kinerja karyawan dengan melakukan pengawasan kepada karyawan pada tugas-tugas yang dikerjakan karyawan.

d. Keuntungan

Keuntungan karyawan yang diberikan perusahaan yang berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lainnya.

e. Penghargaan

Rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi pada saat karyawan memberi lebih, atau telah menyelesaikan tugas melebihi target perusahaan dan seluruh tindakan yang sifatnya menguntungkan perusahaan.

f. Prosedur Operasi

Suatu tata cara kebijakan, prosedur dan aturan-aturan yang mendukung dan membatasi suatu deskripsi pekerjaan yang dijalankan karyawan. Sebagai contoh aturan seragam kerja, alat kelengkapan kerja, aturan dan disiplin kerja, aturan jam lembur.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik secara individual dan secara kelompok kerja dengan serangkaian target yang akan dicapai.

h. Sifat Pekerjaan

Sifat dan pekerjaan tersebut terhadap perasaan kenyamanan dan kemampuan kerja dari karyawan tersebut, apakah ada kenyamanan yang dirasa oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya di posisi jabatan sekarang.

i. Komunikasi

Berbagai informasi di dalam organisasi (verbal maupun nonverbal) yang meliputi informasi terbaru tentang kebijakan, program terbaru dan hasil perkembangan perusahaan.

Penjelasan tentang aspek-aspek kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji, promosi, pengawasan supervisi, keuntungan, penghargaan, prosedur operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi yang terpenuhi dapat meningkatkan kepuasan kerja individu. Semua aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi, berarti individu tersebut mengalami kepuasan di saat bekerja.

B. Penerimaan Diri

1. Pengertian Penerimaan Diri

Penerimaan diri adalah suatu tingkatan kesadaran individu tentang karakteristik pribadinya dan adanya kemauan untuk hidup dengan keadaan tersebut (Pannes dalam Hurlock, 1973).

Menurut Chaplin (2002) mengatakan penerimaan diri adalah sikap yang pada dasarnya merasa puas dengan diri sendiri, kualitas-kualitas dan bakat-bakat sendiri, serta pengetahuan-pengetahuan akan keterbatasan-keterbatasan sendiri.

Menurut Allport (dalam George, 2007) menjelaskan bahwa penerimaan diri merupakan sikap yang positif, yang ketika individu menerima diri sebagai seorang manusia. Ia dapat menerima keadaan emosionalnya (depresi, marah, takut, cemas, dan lain-lain) tanpa mengganggu orang lain.

Menurut Maslow (dalam George, 2007) penerimaan diri merupakan sikap positif terhadap dirinya sendiri, ia dapat menerima keadaan dirinya secara tenang, dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Mereka bebas dari rasa bersalah, rasa

malu, rasa rendah diri karena keterbatasan diri serta kebebasan dari kecemasan akan adanya penilaian dari orang lain terhadap keadaan dirinya.

Menurut Jesild (dalam Hurlock, 2004) juga menjelaskan bahwa individu yang menerima dirinya, mempunyai penilaian yang realistik dan menghargai keberadaannya, memiliki kepastian mengenai standard dan pendiriannya tanpa menghiraukan opini orang lain. Individu akan menyadari segala kemampuan yang dimilikinya dan dapat memanfaatkannya semaksimal mungkin, serta menyadari segala kekurangannya tanpa menyalahkan dirinya sendiri atas keterbatasan yang dimilikinya.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas, disimpulkan bahwa penerimaan diri adalah suatu keadaan dimana seseorang menyadari dan mengakui segala kemampuan yang dimilikinya, dapat menerima keadaan dirinya secara tenang dengan segala kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, serta memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap siapa dan apa diri mereka, dapat menghargai diri sendiri dan menghargai orang lain,serta menerima keadaan emosionalnya (depresi, marah, takut, cemas, dan lain-lain) tanpa mengganggu orang lain. Pengertian penerimaan diri sudah dijelaskan diatas, selanjutnya hal yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan diri agar penerimaan dirinya menjadi tinggi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penerimaan Diri

Menurut Peale (2002), ada beberapa faktor yang mempengaruhi penerimaan diri diantaranya adalah berfikir positif. Berpikir positif adalah cara memandang segala persoalan yang muncul dari sudut pandang positif, karena dengan berfikir positif individu mempunyai pandangan bahwa setiap permasalahan pasti ada jalan pemecahannya dan suatu pemecahan yang tepat diperoleh melalui proses intelektual yang sehat.

Menurut Hurlock (2004) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penerimaan diri, antara lain:

- a. Adanya pemahaman tentang diri sendiri.

Hal ini timbul adanya kesempatan seorang untuk mengenali kemampuan dan ketidak mampunya. Individu yang dapat memahami dirinya sendiri tidak akan hanya tergantung dari kemampuan intelektualnya saja, tetapi juga pada kesempatannya untuk penemuan diri sendiri, maksudnya semakin orang dapat memahami dirinya, maka semakin ia dapat menerima dirinya.

- b. Tidak adanya hambatan di dalam lingkungan.

Walaupun seseorang sudah memiliki harapan yang realistik, tetapi jika lingkungan disekitarnya tidak memberikan kesempatan atau bahkan menghalangi, maka harapan individu tersebut sulit tercapai.

- c. Pengaruh keberhasilan yang dialami, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Keberhasilan yang dialami individu akan dapat menimbulkan penerimaan diri dan sebaliknya jika kegagalan yang dialami individu akan mengakibatkan adanya penolakan diri.

- d. Adanya hal yang realistik.

Hal ini timbul apabila individu menentukan sendiri harapannya dengan disesuaikan dengan pemahaman dengan kemampuannya, dan bukan diarahkan oleh orang lain dalam mencapai tujuannya dengan memiliki harapan yang realistik, maka akan semakin besar kesempatan tercapainya harapan itu, dan hal ini akan menimbulkan kepuasan diri yang merupakan hal penting dalam penerimaan diri.

- e. Sikap-sikap anggota masyarakat yang menyenangkan.

Tidak menimbulkan prasangka, karena adanya penghargaan terhadap kemampuan sosial orang lain dan kesediaan individu mengikuti kebiasaan lingkungan.

- f. Tidak adanya gangguan emosional yang berat.

Akan terciptanya individu yang bekerja sebaik mungkin dan merasa bahagia.

- g. Identifikasi dengan orang yang memiliki penyesuaian diri yang baik.

Individu yang mengidentifikasi dengan individu yang memiliki penyesuaian diri dengan baik akan dapat membangun sikap-sikap yang positif terhadap diri sendiri, dan bertingkah laku dengan baik yang menimbulkan penilaian diri yang baik dan penerimaan diri yang baik.

- h. Adanya perspektif diri yang luas.

Yaitu memperhatikan pandangan orang lain tentang diri perspektif yang seluas ini diperoleh melalui pengalaman dan belajar. Dalam hal ini usia dan tingkat pendidikan memegang peranan penting bagi seseorang untuk mengembangkan perspektif dirinya.

- i. Pola asuh dimasa kecil yang baik.

Seorang anak yang diasuh secara demokratis akan cenderung berkembang sebagai individu yang dapat menghargai dirinya sendiri.

- j. Konsep diri yang stabil.

Individu yang tidak memiliki konsep diri yang stabil, akan sulit menunjukkan pada orang lain, siapa ia yang sebenarnya, sebab ia sendiri ambivalen terhadap dirinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan diri sangatlah penting untuk meningkatkan penerimaan diri yang tinggi, selain itu yang perlu dipelajari adalah

aspek-aspek penerimaan dirinya yang mengetahui apakah aspek-aspek tersebut sudah ada di dalam subyek untuk mengukur penerimaan dirinya.

3. Aspek-aspek Penerimaan diri

Menurut Sheerer (dalam Nurviana, 2007) penerimaan diri memiliki beberapa aspek, antara lain :

- a. Kepercayaan atas kemampuannya untuk dapat menghadapi persoalan hidupnya.

Artinya individu tersebut memiliki percaya diri dan lebih memusatkan perhatian kepada keberhasilan akan kemampuan dirinya menyelesaikan masalah.

- b. Menganggap dirinya sederajat dengan orang lain.

Artinya individu ini mempunyai keyakinan bahwa ia dapat berarti atau berguna bagi orang lain dan tidak memiliki rasa rendah diri karena merasa sama dengan orang lain yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan.

- c. Tidak menganggap dirinya sebagai orang hebat atau abnormal dan tidak mengharapkan bahwa orang lain mengucilkannya.

Artinya individu ini tidak merasa sebagai orang yang menyimpang dan berbeda dengan orang lain, sehingga mampu menyesuaikan dirinya dengan baik dan tidak merasa bahwa ia akan ditolak oleh orang lain.

- d. Tidak malu-malu atau hanya memperhatikan diri sendiri.

Artinya individu ini lebih mempunyai orientasi keluar dirinya sehingga mampu menuntun langkahnya untuk dapat bersosialisasi dan menolong sesamanya tanpa melihat atau mengutamakan dirinya sendiri.

- e. Mempertanggung jawabkan perbuatannya.

Artinya individu ini memiliki keberanian untuk menghadapi dan menyelesaikan segala resiko yang timbul akibat perilakunya.

- f. Mengikuti standard pola hidupnya dan tidak ikut-ikutan.

Artinya individu dapat mengkompensasi keterbatasannya dengan memperbaiki dan meningkatkan karakter dirinya yang dianggap kuat sesuai dengan standard pola hidupnya. Selain itu pola hidupnya tidak ikut-ikutan seperti orang lain. Menjadi diri apa adanya sesuai dengan standard pola hidupnya.

- g. Menerima pujian atau celaan secara objektif.

Artinya sifat ini tampak dari perilaku individu yang menerima pujian, saran, dan kritikan dari orang lain untuk pengembangan kepribadiannya lebih lanjut.

Menurut Supratiknya (2007) mengatakan bahwa aspek-aspek penerimaan diri adalah sebagai berikut:

- a. *Reflected Self Acceptance*

Jika orang lain menyukai diri kita maka kita akan cenderung untuk menyukai diri kita juga.

- b. *Basic Self Acceptance*

Perasaan yakin bahwa dirinya tetap dicintai dan diakui oleh orang lain walaupun dia tidak mencapai patokan yang diciptakan oleh orang lain terhadap dirinya.

- c. *Coditional Self Acceptance*

Penerimaan diri yang berdasarkan pada seberapa baik seseorang memenuhi tuntutan dan harapan orang lain terhadap dirinya.

- d. *Self Evaluation*

Penilaian seseorang tentang seberapa positif berbagai atribut yang dimilikinya dibandingkan dengan atribut yang dimiliki orang lain sebayanya, serta membandingkan keadaan dirinya dengan keadaan orang lain yang sebaya dengan dirinya.

- e. *Real Ideal Comparison*

Derajat kesesuaian antara pandangan seseorang mengenai diri yang sebenarnya dan diri yang diciptakan yang membentuk rasa berharga terhadap dirinya sendiri.

Jadi aspek-aspek dalam penerimaan diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Reflected Self Accetance*, *Basic Self Acceptance*, *Coditional Self Acceptance*, *Self Evaluation*, *Real Ideal Comparison*. Peneliti memilih aspek-aspek tersebut karena dalam aspek-aspek tersebut lebih mewakili dalam mengungkapkan penerimaan diri seseorang.

Aspek-aspek yang sudah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk mengukur penerimaan diri subyek sudah tinggi atau belum. Aspek-aspek tersebut perlu diperhatikan, selain itu tanda-tanda penerimaan diri subyek juga bisa dilihat.

4. Tanda-tanda Penerimaan Diri

Menurut Calhoun dan Acocella (dalam Handayani, 2002), penerimaan diri berkaitan dengan konsep diri yang positif. Seseorang dengan konsep diri yang positif tanda-tandanya antara lain: dapat memahami dan menerima fakta-fakta yang ada, orang dapat menyesuaikan diri dengan seluruh pengalaman mentalnya sehingga evaluasi tentang dirinya juga positif.

Menurut Sheerer (dalam Nurviana, 2007) ciri-ciri seseorang yang mau menerima diri, antara lain:

- a. Mempunyai keyakinan akan kemampuannya untuk menghadapi kehidupannya.
- b. Menganggap dirinya berharga sebagai seorang manusia yang sederajat dengan orang lain.
- c. Berani memikul tanggung jawab terhadap perilakunya.
- d. Menerima pujian dan celaan secara objektif.

- e. Tidak menyalahkan dirinya akan keterbatasan yang dimilikinya ataupun mengingkari kelebihanannya.

Menurut Allport (dalam George,2007) ciri-ciri seseorang yang mau menerima diri yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki gambaran yang positif tentang dirinya.
- b. Dapat mengatur dan dapat bertoleransi dengan rasa frustrasi dan kemarahannya.
- c. Dapat berinteraksi dengan orang lain tanpa memusuhi mereka apabila orang lain memberi kritik.
- d. Dapat mengatur keadaan emosi mereka (depresi, kemarahan).

Jadi tanda-tanda penerimaan diri adalah seseorang yang mau menerima dirinya sendiri mempunyai keyakinan akan kemampuan untuk menghadapi kehidupannya, menganggap dirinya berharga sebagai seorang manusia yang sederajat dengan orang lain, berani memikul tanggung jawab terhadap perilakunya, dapat menerima pujian dan celaan secara objektif. Serta dapat berinteraksi dengan orang lain tanpa memusuhi mereka apabila orang lain memberi kritik, dapat mengatur keadaan emosi individu (depresi, kemarahan). Dapat menerima keadaan dirinya atau yang telah mengembangkan sikap penerimaan terhadap keadaannya dan menghargai diri sendiri.

Tanda-tanda penerimaan diri ini bisa dilihat dari subjek sendiri, selain itu ada faktor-faktor yang menghambat penerimaan diri. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh pada penerimaan diri subyek. Penerimaan diri subyek bisa ditingkatkan dan ada hal-hal yang perlu dihindari.

5. Faktor-faktor Yang Menghambat Penerimaan Diri

Ada faktor yang dapat menghambat penerimaan diri antara lain: konsep diri yang negatif, kurang terbuka dan kurang menyadari perasaan-perasaan yang

sesungguhnya, kurang adanya keyakinan terhadap diri sendiri, merasa rendah diri (dalam Rizkiana, 2004)

Sedangkan menurut Sheerer (dalam Rachmayanti, 2004) menyebutkan faktor-faktor yang menghambat penerimaan diri, antara lain:

- a. Sikap anggota masyarakat yang tidak menyenangkan atau kurang terbuka.
- b. Adanya hambatan dalam lingkungan.
- c. Memiliki hambatan emosional yang berat.
- d. Selalu berfikir negatif tentang masa depan.

Faktor-faktor yang menghambat penerimaan diri ini bisa digunakan untuk menghindari hal-hal yang bisa menghambat penerimaan dirinya. Subyek bisa meningkatkan penerimaan dirinya dengan baik.

C. Hubungan Penerimaan Diri dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konsep yang paling penting untuk di perhatikan oleh setiap perusahaan yang ada. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karyawan akan merasa puas apabila yang diberikan perusahaan sekurang-kurangnya sama dengan yang diharapkan.

Hawell dan Dipboye (dalam Munandar, 2004) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang kepuasan kerjanya baik lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan. Apabila karyawan diperlakukan secara adil dan baik, maka karyawan akan mengalami kepuasan kerja. Selain itu kinerja mereka semakin meningkat karena mereka semangat dalam bekerja.

Dalam hal ini sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan semakin meningkat. Jika kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan, bekerjanya jadi malas-malasan, sehingga produktivitas perusahaan bisa menurun.

Pernyataan tersebut diduga bahwa salah satu faktor internal yang berhubungan dengan adanya kepuasan kerja adalah penerimaan diri, dimana penerimaan diri ini tergolong dalam kondisi mental psikis seseorang.

Penerimaan diri adalah suatu tingkat kemampuan dan keinginan individu untuk hidup dengan segala karakteristik hidupnya. Individu yang dapat menerima dirinya diartikan sebagai individu yang tidak bermasalah dengan dirinya sendiri (Hurlock, 2004). Seseorang yang menerima dirinya berarti dapat menghargai diri sendiri dan hidup nyaman dengan dirinya sendiri, maupun mengenali keinginan, harapan, ketakutan, dan kemarahannya, memiliki kebebasan untuk menyadari sifat perasaannya, lebih bebas untuk membuat keputusan dan bertanggung jawab atas keputusannya sendiri.

Setiap karyawan memiliki penerimaan diri yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Dalam hal ini, penerimaan diri berkaitan dengan perubahan peran. Pada seorang yang biasanya belum pernah bekerja, kemudian sudah mulai bekerja dengan adanya aturan dan disiplin waktu. Individu belum sepenuhnya memiliki kesadaran untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, individu masih berpikiran untuk bersenang-senang seperti saat sebelum dia bekerja. Hal ini akan membentuk penerimaan diri yang rendah. Individu masih belum bisa menerima keadaan dirinya sekarang setelah dia bekerja. Di saat karyawan diberi pekerjaan yang banyak dan diuntut untuk bekerja dengan baik, disiplin, harus cepat selesai. Maka akan mempengaruhi penerimaan dirinya apakah ia

merasa mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Jika dia mampu maka penerimaan dirinya menjadi tinggi, sebaliknya jika dia tidak mampu maka penerimaan dirinya rendah.

D. Hipotesa

Dari penjelasan diatas, maka hipotesa sementara yang dibuat oleh peneliti adalah “Ada Hubungan Penerimaan Diri Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Instalasi Gizi RSSA Malang”.