

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Subyek 1 BA

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada subyek pertama didapatkan bahwa subyek bersifat egosentrisme, misalnya apabila ada teman yang melanggar peraturan subyek cenderung menindak tegas dan terkesan otoriter, sehingga subyek kurang tolerir dan peduli terhadap orang yang melakukan pelanggaran dilihat dari sudut sosial. Faktor yang mempengaruhi egosentrisme subjek adalah faktor kepribadian subyek yang sangat otoriter, penuh perhitungan dalam hal pekerjaan, dan karena hal tersebut dapat menyebabkan kurangnya rasa kepedulian sosial terhadap orang lain meskipun hal tersebut mempunyai kelebihan di lain sudut pandang dalam pekerjaan. Subyek dalam menjalankan tugasnya terkadang mengambil tindakan secara emosional dan ceroboh dalam menghadapi problem di pekerjaan yang dianggap menyimpang. Subyek lebih suka mengerjakan tugas-tugasnya secara individu.

Persepsi, problem solving dan tindakan subyek seperti itu didasari oleh Faktor kepribadian subyek yang emosional dan Kurangnya kepekaan sosial serta pola pikir. Semua hal tersebut sesuai dengan teori menurut Piaget, merupakan ketidakmampuan memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo dalam Chaplin, 2003).

Dalam mengemukakan pendapat, apabila merasa pendapatnya baik dan benar subyek cenderung bersikukuh untuk mempertahankan pendapatnya dan bertingkah semaunya. Perilaku subyek termasuk egosentrisme mementingkan diri sendiri dan merasa paling benar sehingga pernah mendapat teguran dari atasan, yang mana hal tersebut didasari oleh faktor persepsi (*superiority subject*). Subyek ingin mencari yang terbaik untuk dirinya, tetapi

kadang masih labil. Subyek dalam mengambil keputusan tidak bisa diganggu gugat, kalau bilang a ya a kalau bilang b ya b disaat ada problem. Pola pikir yang otoriter menyebabkan kurang kepedulian sosial dan problem solving yang kurang baik sehingga sering terjadi konflik personal. Subyek juga pernah melakukan pelanggaran kedisiplinan dengan alasan atasan tidak memberi contoh disiplin pada bawahan, tindakan subyek sesuai dengan teori dalam suatu studi, penggabungan diri lain, perasaan bahwa orang lain adalah seseorang dalam suatu diri dan dapat melihat apa yang seseorang tersebut lihat, meningkatkan kecenderungan individual egosentris dalam penilaian yang terlalu tinggi terhadap karakteristik diri mereka sendiri (Vorauer & Cameron, 2002, p. 1346). Faktor kecemburuan sosial di lingkungan kerja tersebut dapat menyebabkan orang berpersepsi jelek dan akhirnya berdampak pada orang lain ikut bertindak semaunya sendiri sehingga kurang peduli terhadap aturan yang sudah ada

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi egosentrisme subyek adalah faktor tipe kepribadian yang tegas diwujudkan melalui sifat emosional (sifat bawaan) dan cara kepemimpinan yang otoriter, faktor perspektif menyebabkan kurangnya rasa kepedulian sosial terhadap sesama, dan faktor adanya kecemburuan sosial yang berdampak pada kurangnya subjek terhadap aturan perusahaan (pelanggaran kedisiplinan). Hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa egosentrisme orang dewasa sangat jelas ketika orang menggunakan pengetahuan mereka sendiri sebagai dasar untuk memperkirakan pengetahuan lain. Teori yang paling relevan dengan percobaan di sini, (Nickerson, Baddeley, dan Freeman (1987) menemukan bahwa perkiraan berapa banyak orang lain bisa menjawab pertanyaan pengetahuan umum tertentu bias oleh apakah peserta sendiri bisa menjawab pertanyaan-pertanyaan (Jameson, Nelson, Leonesio, & Narens, 1993). Peserta juga, berdasarkan prediksi mereka untuk orang lain pada kepercayaan mereka dalam jawaban mereka sendiri,

memprediksi akurasi tertinggi untuk pertanyaan mereka menjawab dengan keyakinan tertinggi.

2. Subyek 2 BP

Subyek merasa bekerja dengan teman laki2 lebih nyaman dari pada bekerja banyak wanita. Subyek kurang begitu peduli terhadap teman apabila melanggar aturan perusahaan karena alasan perbedaan perspektif demi menghindari konflik dan kepribadian subyek yang emosional apabila subyek tidak cocok dengan orang lain. Sifat subyek sesuai dengan Shaffer (2009) mendefinisikan egosentrisme sebagai kecenderungan untuk memandang dunia dari perspektif pribadi seseorang tanpa menyadari bahwa orang lain bias memiliki sudut pandang yang berbeda. Subyek termasuk dalam kategori egosentrisme kurang peduli terhadap orang lain karena faktor alasan perspektif negatif terhadap subyek demi menghindari adanya konflik personal. Subyek juga merasa mampu mengerjakan dan menjalankan tugas dari pada teman lain dengan alasan tidak dikomplain kinerjanya karena subyek pandai belajar melihat keadaan pekerjaan sesuai dengan teori dalam suatu studi, penggabungan diri lain, perasaan bahwa orang lain adalah seseorang dalam suatu diri dan dapat melihat apa yang seseorang tersebut lihat, meningkatkan kecenderungan individual egosentris dalam penilaian yang terlalu tinggi terhadap karakteristik diri merika sendiri (Vorauer & Cameron, 2002, p. 1346). Subyek merasa mampu karena faktor kemampuan yang didapat melalu belajar di lingkungan kerja (superiority) itu termasuk egosentrisme. Subyek dalam statemennya menyatakan bahwa kadang kebijakan lebih berpengaruh dari pada peraturan di perusahaan PDAM, sehingga kebijakan atasan bersimpangan dan bertentangan dengan peraturan, seperti menerima orang titipan (nepotisme) dari atasan untuk dijadikan pegawai yang tidak melalui prosedur.

Fenomena tersebut termasuk egosentrisme Adanya motif keinginan untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui pendekatan terhadap atasan yang diwujudkan berupa kebijakan

kejadian tersebut sesuai dengan teori yaitu di perusahaan karyawan juga memiliki sifat egosentris yang dijadikan dasar untuk memperoleh keadilan prosedural di perusahaan. Schumunke, Ambrose, dan Cropanzo (2000) menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan dengan tingkat sentralisasi yang tinggi lebih memungkinkan untuk dilihat secara prosedural yang tidak adil daripada perusahaan yang disentralisasikan. Bass (2003) menyatakan bahwa keadilan prosedural bertolak dari proses psikologis yang dialami oleh karyawan, yaitu bagaimana karyawan tersebut mengevaluasi prosedur-prosedur yang terkait dengan keadilan.

Menurut subyek kadang jumlah gaji berpengaruh terhadap kinerja subyek karena itu termasuk motivasi kerja, meskipun begitu pekerjaan tetap harus dikerjakan dan diselesaikan. Faktor gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja dan disinyalir dapat memicu egosentisme pegawai yaitu kurang peduli terhadap pekerjaan atau malas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa egosentrisme adalah kemampuan persepsi yang terbatas pada kepentingan dan/atau kebutuhan pribadi, tidak berorientasi pada pemisahan/pembedaan antara diri sendiri dengan orang/objek lain.

3. Subyek 3 BF

Adanya latar belakang masalah dalam keluarga subyek yang menjadi beban sehingga mempengaruhi kurang pedulinya terhadap aturan perusahaan (melakukan pelanggaran) dan memikirkan diri sendiri. Hal tersebut sesuai dengan egosentrisme yang didefinisikan sebagai kecenderungan menilai obyek-obyek atau peristiwa-peristiwa berdasarkan kepentingan pribadi dan menjadi kurang sensitive terhadap kepentingan-kepentingan atau hal-hal yang menyangkut orang lain; menurut Piaget, ketidakmampuan memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo dalam Chaplin, 2003:160).

Subyek kurang pandai dalam hal mengingatkan orang, sehingga kurang peduli terhadap perasaan orang. Kepribadian subjek yang ekstrovet kadang menyebabkan kurang

peduli terhadap perasaan orang sehingga dapat timbul konflik antar personal yang mana perilaku tersebut sesuai dengan teori bahwa egosentrisme tidak terelakkan antara teman-teman, dan itu adalah sebuah pertanyaan terbuka apakah membuat individu sadar akan perbedaan antara mereka dan teman-teman mereka akan menginspirasi antusiasme baru untuk koreksi proses yang akurat terhadap pengambilan perspektif yang dibutuhkan. Ketika perspektif seseorang tidak tumpang tindih dengan yang dari seorang teman, egosentrisme dapat membantu dengan memfasilitasi komunikasi cepat dan mudah (Hoch, 1987).

4. Subyek 4 MA

Subyek kurang begitu peduli kepada orang yang tidak dekat dengan subyek dalam hal saling peduli dan mengingatkan kesalahan Subyek termasuk dalam egosentris kurang kepedulian terhadap orang lain karena alasan faktor perspektif penilaian negatif terhadap subyek karena subyek merasa bukan tugas dan tanggung jawab subyek dalam menegur. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa egosentrisme tidak terelakkan antara teman-teman, dan itu adalah sebuah pertanyaan terbuka apakah membuat individu sadar akan perbedaan antara mereka dan teman-teman mereka akan menginspirasi antusiasme baru untuk koreksi proses yang akurat terhadap pengambilan perspektif yang dibutuhkan. Ketika perspektif seseorang tidak tumpang tindih dengan yang dari seorang teman, egosentrisme dapat membantu dengan memfasilitasi komunikasi cepat dan mudah (Hoch, 1987). Dalam statment subyek menyatakan bahwa ada beberapa orang menggunakan jalur politik untuk mendapatkan jabatan, pegawai bawaan bupati Menurut subyek ada beberapa orang selain yang menggunakan cara politik (motif) dalam kenaikan jenjang karir demi mendapatkan jabatan yang diinginkan. Masuk dalam egosentris adanya motif keinginan untuk mendapatkan sesuatu peristiwa tersebut termasuk dalam *Self-Interest Model*. Model ini berdasarkan prinsip egosentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun mempengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam

organisasi kerjanya. Tujuan tindakan tersebut ialah memaksimalkan hasil-hasil yang diinginkan sehingga kepentingan-kepentingan pribadi terpenuhi. Dalam model ini, terdapat istilah kontrol terhadap keputusan. Kontrol terhadap keputusan mengacu pada derajat kemampuan karyawan untuk mengontrol keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi. Karyawan berkeinginan untuk mendapatkan hasil-hasil yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya sehingga ia merasa perlu untuk mengontrol keputusan yang dibuat oleh organisasi tempatnya bekerja. Persepsi diperlakukan secara adil tercipta ketika karyawan dilibatkan secara aktif dalam proses maupun aktivitas pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini berkaitan dengan berbagai macam kebijakan perusahaan, misalnya sistem penggajian, sistem penimbangan karya, maupun pengembangan organisasi. Pelibatan karyawan secara aktif dapat menimbulkan dampak-dampak negatif, misalnya tercapainya tujuan organisasi, menghindari ketidakpuasan di tempat kerja, meredakan konflik peran, maupun ambiguitas peran (Bass, 2003).

Subyek dalam berpendapat cenderung mempertahankan pendapat dan merasa paling benar dalam berargumen dengan teman lain berdasarkan alasan perspektif. Faktor perspektif yang melatar belakangi subyek merasa paling benar dalam berpendapat dan beralasan. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa egosentrisme tidak terelakkan antara teman-teman, dan itu adalah sebuah pertanyaan terbuka apakah membuat individu sadar akan perbedaan antara mereka dan teman-teman mereka akan menginspirasi antusiasme baru untuk koreksi proses yang akurat terhadap pengambilan perspektif yang dibutuhkan, ketika perspektif seseorang tidak tumpang tindih dengan yang dari seorang teman, egosentrisme dapat membantu dengan memfasilitasi komunikasi cepat dan mudah (Hoch, 1987).

Subyek juga sering melakukan pelanggaran soal kedisiplinan (sering telat), kurang bisa memanager waktu yang akhirnya menjadi kebiasaan karena apabila suatu perilaku yang tidak baik apabila diulang-ulang maka akan menjadi suatu kebiasaan yang

menyebabkan timbul egosentris mementingkan diri sendiri dan kurang peduli terhadap aturan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa egosentrisme didefinisikan sebagai kecenderungan menilai obyek-obyek atau peristiwa-peristiwa berdasarkan kepentingan pribadi dan menjadi kurang sensitive terhadap kepentingan-kepentingan atau hal-hal yang menyangkut orang lain. Menurut Piaget, ketidakmampuan memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo dalam Chaplin, 2003:160).

5. Subyek 5 MB

Apabila ada teman dekat yang melanggar peraturan subyek akan mengingatkan, tetapi apabila ada teman yang tidak dekat subjek cenderung diam saja (tidak mengingatkan). Subyek termasuk egosentris karena kurang begitu peduli terhadap teman dan cenderung pilih-pilih terhadap teman dalam hal menegur apabila ada yang melakukan pelanggaran. Perilaku tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa egosentrisme cenderung dinyatakan oleh penutur untuk melihat atau meraih objek2 yang hanya terlihat untuk dirinya sendiri dan menurut Piaget merupakan ketidakmampuan memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo dalam Chaplin, 2003:160). Subyek bersifat egosentris karena kurang peduli terhadap peraturan yang perusahaan dengan alasan kurang bisa mengatur waktu kerja.

6. Subyek 6 MD

Subjek tidak pernah menegur orang karena subjek merasa perusahaan memiliki aturan sendiri. Subyek kurang peduli terhadap teman yang melakukan pelanggaran. Sifat subyek termasuk dalam kamus istilah psikologi (Kartono dalam Chaplin, 2008:160), egosentrisme didefinisikan sebagai menyangkut diri sendiri, keasyikan terhadap diri sendiri. Menurut Piaget, berkaitan dengan kemampuan berbicara dan berfikir yang diarahkan pada kebutuhan pribadi.

Dalam mengemban tugas subyek merasa mampu 100% karena faktor pendidikan yang mendukung. Subyek termasuk egosentris karena merasa superior dibanding temannya dalam kinerja yang dilatarbelakangi faktor pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa dalam suatu studi, penggabungan diri lain, perasaan bahwa orang lain adalah seseorang dalam suatu diri dan dapat melihat apa yang seseorang tersebut lihat, meningkatkan kecenderungan individual egosentris dalam penilaian yang terlalu tinggi terhadap karakteristik diri mereka sendiri (Vorauer & Cameron, 2002, p. 1346).

Dalam berpendapat subyek bisa menekan teman yang mengerti kebenaran. Hal tersebut dilatar belakangi pendidikan subyek yang merupakan Sarjana Hukum. Subyek termasuk egosentris karena dalam berpendapat merasa superior dibanding temannya dalam mengerti kebenaran yang hal tersebut dilatarbelakangi faktor pendidikan hal tersebut sesuai dengan teori bahwa egosentrisme tidak terelakkan antara teman-teman, dan itu adalah sebuah pertanyaan terbuka apakah membuat individu sadar akan perbedaan antara mereka dan teman-teman mereka akan menginspirasi antusiasme baru untuk koreksi proses yang akurat terhadap pengambilan perspektif yang dibutuhkan.

7. Subyek 7 MT

Subyek tidak menegur apabila ada teman yang melakukan pelanggaran namun akan segera dipecat, karena itu sudah tanggung jawab mereka sendiri. Subjek menyatakan bahwa di perusahaan kadang hukum tidak adil dan tebang pilih karena alasan politik. Subjek termasuk egosentris tidak peduli terhadap orang lain yang melakukan pelanggaran yang sesuai dengan teori bahwa orang dewasa, misalnya, cenderung lebih-lebihkan sejauh mana orang lain berbagi sikap dan perasaan mereka sendiri (Krueger & Clement, 1994; Ross, Greene, & House, 1977), percaya orang lain memiliki lebih banyak akses ke bagian-bagian internal mereka daripada yang lain (Gilovich, Savitsky, & Medvec, 1998), menggunakan pengetahuan mereka sendiri sebagai panduan untuk pengetahuan orang lain, menggunakan

diri mereka sebagai standar ketika mengevaluasi orang lain (Alicke, 1993; Dunning, Meyerowitz, & Holzberg, 1989) dan fokus berlebihan pada fenomenologi mereka sendiri atau pengalaman ketika mengantisipasi bagaimana mereka akan dievaluasi oleh orang lain (Epley, Savitsky, & Gilovich, 2001; Gilovich, Medvec, & Savitsky, 2000; Kenny & DePaulo, 1993; Savitsky, Epley, & Gilovich, 2001). Faktor yang melatarbelakangi sifat subjek tersebut adalah karena alasan perspektif.

Apabila dalam perdebatan subyek merasa pendapatnya dan pendapat orang lain benar, subyek akan mempertahankan pendapat dan melihat bagaimana penilaian publik mengenai pendapat yang benar karena subyek mempunyai teori sendiri, tetapi apabila salah subyek akan mengakui. Termasuk dalam egosentris merasa superior apabila subyek merasa benar dalam berpendapat sehingga egosentrisme tidak terelakkan antara teman-teman, dan itu adalah sebuah pertanyaan terbuka apakah membuat individu sadar akan perbedaan antara mereka dan teman-teman mereka akan menginspirasi antusiasme baru untuk koreksi proses yang akurat terhadap pengambilan perspektif yang dibutuhkan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dalam suatu studi, penggabungan diri lain, perasaan bahwa orang lain adalah seseorang dalam suatu diri dan dapat melihat apa yang seseorang tersebut lihat, meningkatkan kecenderungan individual egosentris dalam penilaian yang terlalu tinggi terhadap karakteristik diri mereka sendiri. Sehingga Apabila subyek mempunyai masalah dengan orang lain subyek tidak mau berteman dengan orang tersebut dengan tujuan menghindari emosi. Faktor kepribadian subyek yang otoriter dan emosional disinyalir menyebabkan egosentrisme.

Apabila subyek diberi wewenang penuh subyek memimpin PDAM subyek akan merubah total dan tidak peduli campur tangan orang. subyek merasa pemimpin PDAM tidak berani bertindak karena unsur politik. Subyek mementingkan diri sendiri dalam melakukan tindakan merubah aturan sesuai yang diinginkan, dan tidak ada campur tangan orang. Adanya

motif keinginan dan perspektif menjadikan subyek egosentris dan hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa *Self Interest Model* Model ini berdasarkan prinsip egosentris yang dialami oleh karyawan, terkait dengan situasi yang dihasilkan dengan keinginan untuk mengontrol maupun mempengaruhi prosedur yang diberlakukan dalam organisasi kerjanya. Tujuan tindakan tersebut ialah memaksimalkan hasil-hasil yang diinginkan sehingga kepentingan-kepentingan pribadi terpenuhi. Dalam model ini, terdapat istilah kontrol terhadap keputusan. Kontrol terhadap keputusan mengacu pada derajat kemampuan karyawan untuk mengontrol keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi. Karyawan berkeinginan untuk mendapatkan hasil-hasil yang memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya sehingga ia merasa perlu untuk mengontrol keputusan yang dibuat oleh organisasi tempatnya bekerja.

Persepsi diperlakukan secara adil tercipta ketika karyawan dilibatkan secara aktif dalam proses maupun aktivitas pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini berkaitan dengan berbagai macam kebijakan perusahaan, misalnya sistem penggajian, sistem penimbangan karya, maupun pengembangan organisasi. Pelibatan karyawan secara aktif dapat menimbulkan dampak-dampak negatif, misalnya tercapainya tujuan organisasi, menghindari ketidakpuasan di tempat kerja, meredakan konflik peran, maupun ambiguitas peran (Bass, 2003).

Subyek sering melakukan pelanggaran karena melihat ada teman yang melakukan pelanggaran tetapi tidak ditindak secara tegas padahal pelanggaran yang dilakukan merupakan hal yang fatal. Hal tersebut dilatarbelakangi faktor dekat dengan pejabat, bahkan jenjang karir bisa ditentukan dan didapatkan lewat jalur politik. sehingga subyek melakukan pelanggaran sebagai wujud protes kepada atasan terkait kedisiplinan. Hal tersebut sesuai dengan egosentrisme yang didefinisikan sebagai kecenderungan menilai obyek-obyek atau peristiwa-peristiwa berdasarkan kepentingan pribadi dan menjadi kurang sensitif terhadap kepentingan-kepentingan atau hal-hal yang menyangkut orang lain. Menurut Piaget, ketidakmampuan

memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo dalam Chaplin, 2003:160). Faktor kecemburuan sosial disinyalir dapat menyebabkan orang semaunya sendiri tidak peduli terhadap aturan yang sudah ada.ada beberapa orang menggunakan jalur politik untuk menempuh jenjang karir yang diinginkan.

8. Subyek 8 MS

Subyek kurang bisa mengatur waktu dan sering menemani istri kontrol kehamilan sehingga menyebabkan subjek sering telat datang ke kantor dan sering ditegur atasan. Perilaku subyek termasuk egosentris kurang peduli terhadap aturan perusahaan sehingga berperilaku semaunya sendiri dan hal tersebut sesuai dengan teori dalam kamus istilah psikologi (Kartono dalam Chaplin, 2008;160), egosentrisme didefinisikan sebagai menyangkut diri sendiri, keasyikan terhadap diri sendiri. Menurut Piaget, berkaitan dengan kemampuan berbicara dan berfikir yang diarahkan pada kebutuhan pribadi. Sementara egosentrisme didefinisikan sebagai kecenderungan menilai obyek-obyek atau peristiwa-peristiwa berdasarkan kepentingan pribadi dan menjadi kurang sensitive terhadap kepentingan-kepentingan atau hal-hal yang menyangkut orang lain. Menurut Piaget, ketidakmampuan memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo, 2003).

9. Subyek 9 MU

Subyek sering mengingatkan apabila ada teman yang melanggar karena apabila dibiarkan akan berdampak pada kedisiplinan. Menurut subyek, apapun pelanggarannya, baik itu pelanggaran kecil maupun pelanggaran besar, dapat mengakibatkan adanya kecemburuan social karena bertindak semaunya sendiri yang disebabkan kurang peduli terhadap peraturan perusahaan. Fenomena tersebut sesuai dengan teori Dalam kamus istilah psikologi (Kartono

dalam Chaplin, 2008;160), egosentrisme didefinisikan sebagai menyangkut diri sendiri, keasyikan terhadap diri sendiri. Menurut Piaget, berkaitan dengan kemampuan berbicara dan berfikir yang diarahkan pada kebutuhan pribadi. Sementara egosentrisme didefinisikan sebagai kecenderungan menilai objek-objek atau peristiwa-peristiwa berdasarkan kepentingan pribadi dan menjadi kurang sensitive terhadap kepentingan-kepentingan atau hal-hal yang menyangkut orang lain. Menurut Piaget, ketidakmampuan memahami bahwa orang lain juga mempunyai kepentingan atau pandangan yang mungkin berbeda dengan yang dimilikinya (Kartono & Gulo dalam Chaplin, 2003:160).

Gaji sangat mempengaruhi kinerja karena bersangkutan dengan kebutuhan. Seumpama gaji yang diterima kurang, orang akan lebih memikirkan keuangan dari pada pekerjaan. Subyek merasa kurang soal gaji yang didapat sehingga kadang kurang fokus terhadap pekerjaan. Faktor gaji tersebut dapat menyebabkan kurang adanya kepedulian terhadap pekerjaan dan hal tersebut termasuk dalam kategori penyebab egosentrime sesuai dengan teori bahwa dalam kamus istilah psikologi (Kartono dalam Chaplin, 2008;160), egosentrisme didefinisikan sebagai menyangkut diri sendiri, keasyikan terhadap diri sendiri. Menurut Piaget, berkaitan dengan kemampuan berbicara dan berfikir yang diarahkan pada kebutuhan pribadi.

10. Subyek 10 PD

Adanya konflik di lingkungan kerja subjek dapat mempengaruhi kinerja pegawai (malas) dan tidak nyaman diperintah atasan dan bawahan merasa terpaksa menjalankan tugas yang diberikan. Apabila subyek dalam sebuah rapat pernah beradu argumen dengan atasan karena subyek merasa paling benar di posisinya dalam berpendapat sehingga terjadi konflik dengan atasan karena subyek merasa atasan tidak benar, termasuk dalam kategori egosentrisme merasa paling benar dan hal tersebut sesuai dengan teori bahwa dalam suatu studi, penggabungan diri lain, perasaan bahwa orang lain adalah seseorang dalam suatu diri

dan dapat melihat apa yang seseorang tersebut lihat, meningkatkan kecenderungan individual egosentris dalam penilaian yang terlalu tinggi terhadap karakteristik diri mereka sendiri (Vorauer & Cameron, 2002, p. 1346) karena egosentrisme tidak terelakkan antara teman-teman, dan itu adalah sebuah pertanyaan terbuka apakah membuat individu sadar akan perbedaan antara mereka dan teman-teman mereka akan menginspirasi antusiasme baru untuk koreksi proses yang akurat terhadap pengambilan perspektif yang dibutuhkan.

Apabila subyek diberi wewenang untuk mengatur perusahaan subyek akan mengutamakan kesejahteraan pegawai dan merombak aturan serta meningkatkan kesadaran SDM sesuai yang diinginkan. Subyek termasuk orang yang bersifat egosentrisme karena apabila diberi wewenang akan merubah aturan sesuai yang diinginkan, bukannya menjalankan aturan yang sudah. Sifat subyek sesuai dengan teori bahwa egosentrisme cenderung dinyatakan oleh penutur untuk melihat atau meraih objek2 yang hanya terlihat untuk dirinya sendiri (Epley, Morewedge, et al., 2004; Keysar, Barr, Balin & Brauner, 2000).