

**PENGARUH HARGA DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA**

SKRIPSI



Oleh:

**Firdarani Naurita Hutagalung
201910230311315**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**PENGARUH HARGA DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN
TAMBANG BATU BARA**

SKRIPSI



Oleh:

**Firdarani Naurita Hutagalung
201910230311315**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

**PENGARUH HARGA DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



FIRDARANI NAURITA HUTAGALUNG
NIM : 201910230311315

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FIRDARANI NAURITA HUTAGALUNG

Nim : 201910230311315

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

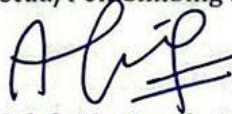
Pada tanggal, 16 JANUARI 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

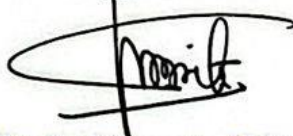
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Alifah Nabilah Masturah, S.Psi.,M.A

Anggota I



Dr. Ari Firmanto.,M.Si

Anggota II



May Lia Elfina, S.Psi.,M.Psi

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firdarani Naurita Hutagalung

NIM : 201910230311315

Fakultas / Jurusan : Psikologi/Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

Pengaruh Harga Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Tambang Batu Bara

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 2 Februari 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Sofa Amalia, S.Psi., M.Si



B4 B6ALX084555912
Firdarani Naurita Hutagalung

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah- Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Harga Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tambang Batu Bara” sebagai salah satu syarat gunamemperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Pada proses penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, doa danbantuan dari berbagai pihak yang menyertai peneliti. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D., Psikolog. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukannya untuk membimbing peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Uun Zulfiana, M.Psi selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dan bimbingan di bangku perkuliahan. Dosen Fakultas Psikologi UMM yang telah memberikan ilmu dan motivasi, serta staf TU yang selalu membantu administrasi akademik.
4. Responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi subjek penelitian.
5. Ibu Safriah dan Bapak Roberto Hutagalung sekalu orang tua tercinta yang selalu mendoakan kelancaran dan memberikan motivasi, serta dukungan dan bantuan materiilbagi peneliti.
6. Adik Eric Fahrezi Hutagalung dan Erly Aurelia Hutagalung selaku saudara/i saya tercinta yang telah memberikan semangat selama proses penyusunan penelitian
7. Teman teman terdekat Nur hidayah dan Nadya Shafa yang telah sangat membantu danmemberikan arahan serta motivasi agar skripsi ini terselesaikan. Serta teman teman kelas G 2019 yang selalu memberi semangat, menghibur, dan mendukung peneliti selama duduk dibangku perkulihan.
8. Sahabat Griyay Santay Idris, Uzed, Mamend, dan Fendra selaku teman nongkrong sayayang telah menemani dan memberikan semangat, menghibur dan mendukung selama proses penyusunan penelitian. Serta Nur Izza Octavian selaku kekasih saya yang telahmemberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
9. Seluruh staff dan karyawan Universitas Muhammadiyah Malang khususnya pada jurusan Psikologi yang secara langsung dan tidak langsung membantu saya menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu

Penulis menyadari masih banyak hal yang harus disempurnakan dalam penelitian ini. Olehsebab itu, peneliti menerima dan berharap adanya kritik dan saran dari pembaca demi perbaikan penelitian ini. Penulis sangat berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagiseluruh khalayak, pembaca, serta peneliti lain.

Malang, 19 Januari 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
Abstrak.....	1
Kepuasan Kerja.....	4
Harga Diri.....	4
Pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja	5
Kerangka berpikir	6
Hipotesis	6
METODE PENELITIAN.....	6
Rancangan Penelitian	6
Subjek Penelitian	6
Variabel dan Instrumen Penelitian	8
Prosedur dan Analisa Data.....	8
HASIL PENELITIAN	9
DISKUSI.....	10
SIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	11
DAFTAR PUSTAKA.....	13
LAMPIRAN.....	16

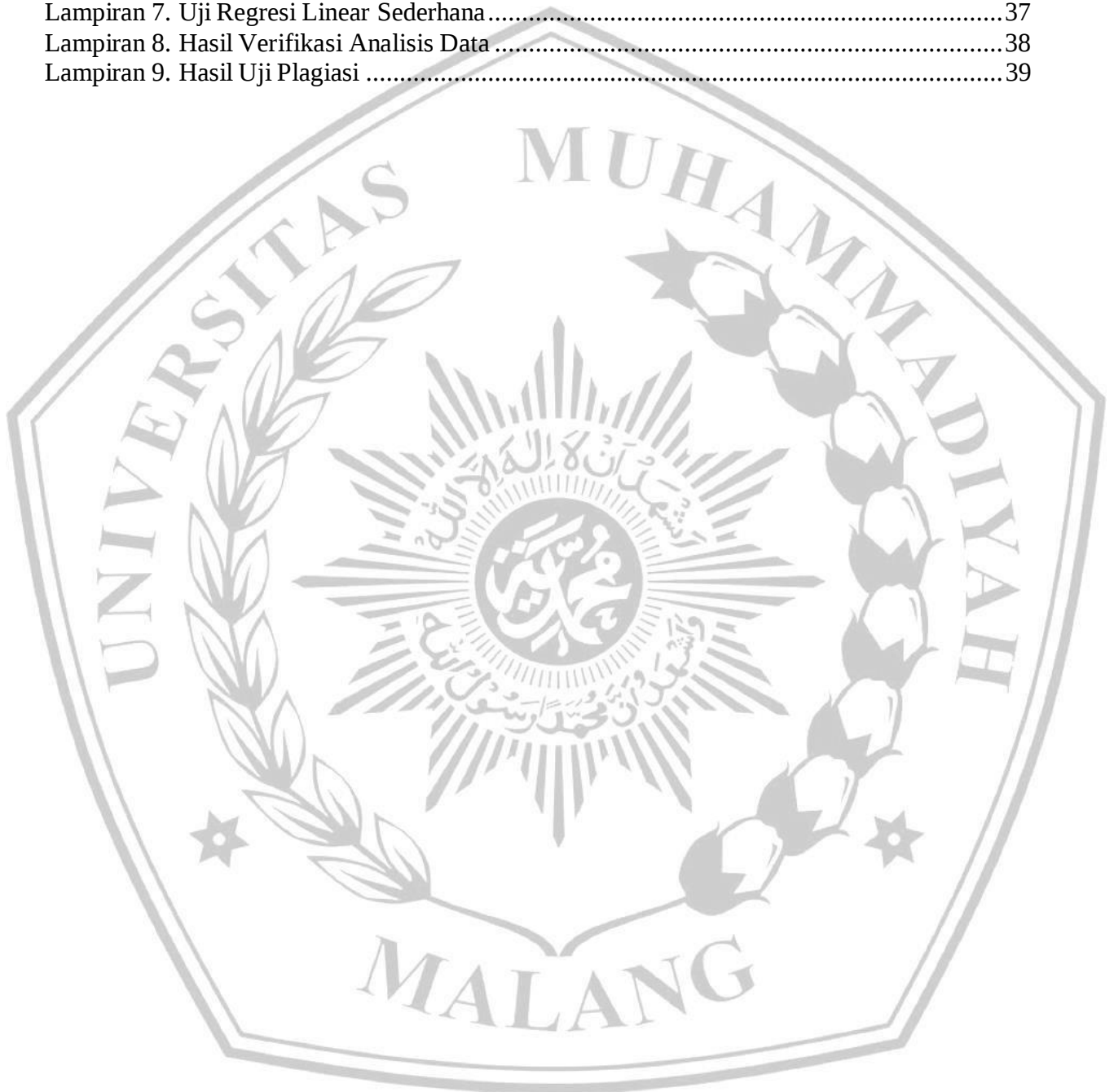
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografi Penelitian	7
Tabel 2. Kategorisasi Harga Diri dan Kepuasan kerja.....	9
Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana	9



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Skala	17
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	18
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reabilitas Harga Diri	22
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja.....	24
Lampiran 5. Tabulasi Data.....	26
Lampiran 6. Uji Normalitas Data	36
Lampiran 7. Uji Regresi Linear Sederhana.....	37
Lampiran 8. Hasil Verifikasi Analisis Data	38
Lampiran 9. Hasil Uji Plagiasi	39



PENGARUH HARGA DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA

Firdarani Naurita Hutagalung
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
hutagalungfirda9@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Kondisi perusahaan yang memberikan perhatian khusus mengenai kesesuaian kinerja serta kondisi psikologis pada karyawan akan membentuk rasa percaya diri dan kinerja yang optimal pada karyawan. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tambang batu bara. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental jenis korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan *accidental sampling* dan kriteria subjek 20-56 tahun karyawan aktif pada perusahaan dengan jumlah subjek 116 responden. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) dan *Job Satisfacion Scale* (JSS). Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara harga diri terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Diartikan bahwa semakin tinggi harga diri yang dialami oleh individu, maka akan tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Kata Kunci: harga diri, kepuasan kerja, perusahaan tambang batu bara

Abstract. Company conditions that pay special attention to the suitability of performance and psychological conditions of employees will form a sense of self-confidence and optimal performance in employees. The aim of the research is to determine the effect of self-esteem on job satisfaction in coal mining company employees. The research method uses a quantitative, non-experimental correlational type approach. The sampling technique used was non-probability sampling using accidental sampling and the subject criteria were 20-56 years of active employees in the company with a total of 116 respondents as subjects. The research instruments used were the Rosenberg Self Esteem Scale (RSES) and Job Satisfaction Scale (JSS). Data analysis uses simple linear regression analysis. The research results show a positive influence between self-esteem and job satisfaction with a sig value = $0,000 < 0,05$. This means that the higher the self-esteem experienced by an individual, the higher the perceived job satisfaction will be.

Keywords: self-esteem, job satisfaction, coal mining company

Indonesia merupakan salah satu negara dengan produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia. Sejak tahun 2005 melampaui produksi Australia, Indonesia menjadi eksportir terdepan batubara thermal. Berkaitan dengan cadangan batubara global, Indonesia saat ini menempati peringkat ke-9 dengan sekitar 2,2 % dari total cadangan batubara global terbukti berdasarkan Badan Pusat *Statistical Review of World Energy* (Shintawaty, 2019). Beberapa pulau di Indonesia memiliki cadangan batu bara terbesar di Indonesia adalah Sumatera Selatan, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur.

Berdasarkan dari data Badan Pusat Statistik Nasional menunjukan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7.200.000 ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja hingga kecilnya jenjang karir. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh (Hasanah, 2021) menyatakan bahwa dari 17.623 koresponden pada awal bulan oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dari hasil survei tersebut menunjukan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena dikarenakan beberapa faktor.

Berdasarkan fakta dari *American Psychological Association* menyampaikan bahwa salah satu pekerjaan dengan resiko yang tinggi adalah pekerjaan yang dilakukan di sektor pertambangan (APA, 2011). Tidak jarang karyawan tambang menderita karena tingginyatuntutan kerja untuk memenuhi target produksi, terlebih bagi perusahaan dengan jumlah pekerja yang sedikit cenderung mengurangi biaya kerja demi meningkatkan keuntungan (Rosa, 2021). (Annas dkk., 2016) menambahkan bahwa shift kerja, jam kerja yang panjang, perjalanan kerja yang jauh, beban kerja yang berlebih, dan kondisi kehidupan yang buruk terbukti meningkatkan kelelahan, stres kerja, danmengancam kesejahteraan psikologis serta hubungan pekerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pekerja tambang diketahui bahwa banyak dijumpai karyawan yang merasa bahwa situasi kerja yang tidak kondusif karena adanya konflik dengan rekan kerjanya sendiri dalam satu divisi ataupun dengan divisi lainnya. Selain itu terdapat, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan *background* pekerjaan yang karyawan miliki sehingga membuat karyawan kurang nyaman dengan pekerjaannya. Masalah lain yang ditemui secara teknis adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung dan jam kerja yang terkadang *overload* dari jam kerja yang semestinya. Hal tersebut yang mengakibatkan karyawan bereaksi dengan menurunkan kinerjanya, mogok bekerja dan menyampaikan.

Keluhannya secara terbuka dan beramai-ramai. Bahkan ada juga yang pindah pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih tinggi. Hal inilah diantara beberapa persoalan yang seringkali ditemukan oleh beberapa karyawan yang sedang bekerja. Jika di analisis berdasarkan faktor yang melatarbelakangi sebuah kepuasan kerja adalah gaji, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, atasan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Semua orang yang bekerja mengharapkan *feedback* yang baik dalam tempat kerjanya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap produktivitas yang diharapkan oleh atasan atau manager. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas di dalam mereka bekerja (Rivai, 2014). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan (Indrawati, 2014).

Kepuasan kerja yang diaktualisasi karyawan dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi tersebut adalah harga diri. Harga diri merupakan elemen evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan terhadap dirinya sendiri.

(Purwanti, 2019) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki harga diri tinggi akan menunjukkan performa kerja yang tinggi dari pada karyawan yang memiliki harga diri rendah. Seorang karyawan yang memiliki harga diri yang tinggi akan merasa dirinya berharga dan berarti. Dalam hal ini kinerja tersebut dapat diukur dengan cara salah melihat progress karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang disampaikan oleh atasannya. Jika karyawan tidak merasa bahwa dirinya tidak begitu berharga dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga karyawan tidak memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu untuk dicapai agar individu dapat bekerja secara produktif dan sesuai dengan capaian target perusahaan. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi produktivitas kinerja yang menurun dan mengurangi resiko kecemasan saat bekerja

Setelah melakukan penelusuran, pada penelitian ini terdapat pembaruan berupa pembaruan yang pada penelitian sebelumnya terdapat 47,9 % variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel harga diri Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Ramadhani, 2022). Artinya, pada penelitian tersebut masih memerlukan ruang lingkup yang lebih luas, agar penelitian ini dapat dikembangkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan ruang lingkup penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu pada ranah karyawan tambang batu bara. Peneliti tertarik untuk meneliti apakah harga diri seseorang dalam pekerjaannya dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini difokuskan kepada para karyawan perusahaan yang bekerja pada sektor tambang batu bara. Oleh karena itu, penelitian ini mengenai apakah harga diri mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan tambang batu bara? Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan tambang batu bara. Penelitian ini diharapkan nantinya mampu menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan menjadi sumbangsih ilmu pengetahuan informasi mengenai ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja merupakan hal yang sering dibahas dalam suatu organisasi. Salah satu konsep yang paling banyak diteliti dalam penelitian psikologi industri dan organisasi ialah kepuasan kerja (Heritage dkk., 2015). (Hapsari, 2019) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya merupakan perasaan dan sikap seseorang dalam pekerjaannya, baik maupun buruk, positif ataupun negatif, dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Perasaan positif atas pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memperkuat etos kerja dan komitmen mereka dalam mencapaitujuan organisasi sebaliknya apabila karyawan tidak merasakan perasaan positif dalam pekerjaannya beberapa faktor penunjang dalam pekerjaannya, maka situasi tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan hasil pekerjaannya (Aamodt, 2012) Efek yang ditimbulkan dari situasi tersebut akan mempengaruhi hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas karyawan. (Hapsari, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara moderat dengan depresi, kecemasan, burnout, dan harga diri.

War dkk. (1979) menyatakan terdapat dua aspek kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik merujuk pada perasaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik mengukur perasaan karyawan terhadap fisik pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, kenaikan jabatan, pekerjaan yang menantang, manajemen dan pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Terdapat dua jenis pandangan dalam konsep kepuasan kerja, yaitu multi faset (multi faktor) dan umum (Aamodt, 2012). Berdasarkan pandangan multi faset, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor spesifik terkait pekerjaan, misalnya gaji, rekan kerja, dan atasan, sehinggameski karyawan puas terhadap satu faset, bukan berarti akan puas terhadap faset yang lain. Sedangkan berdasarkan pandangan umum, kepuasan kerja dinilai berdasarkan evaluasi secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, maka sumber-sumber atau faktor kepuasan kerja juga bervariasi.

Harga Diri

Harga diri adalah sikap positif dan negatif terhadap diri untuk menjadi tolak ukur bahwa dirinya berharga dan mampu menghormati dirinya sendiri sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya Ronsenberg (1965). Harga diri sebagai hasil evaluasi yang diberikan oleh individu terhadap dirinya sendiri, pada dasarnya diperoleh dari sebuah interpretasi berupa sebuah penghargaan, penerimaan, dan timbal balik perilaku dari lingkungannya (Compersmith, 1967). Secara khusus, individu yang memiliki harga diri yang positif akan lebih menghargai dirinya sebagaimana mestinya, sehingga tidak akan mudah untuk menyalahkan dirinya atas kekurangan yang dimilikinya, individu akan merasa bangga dan percaya diri dalam menghadapi segala tantangan. Sedangkan individu yang memiliki harga diri yang negatif akan lebih mudah untuk merasa putus asa dan merasa tidak berkompeten dalam hal apapun bahkan cenderung akan menyalahkan dirinya sendiri (Santrok, 2011).

Menurut Rosenberg (1965) terdapat 2 aspek dalam harga diri yaitu, penerimaan diri dan penghormatan diri. 1) Aspek penerimaan diri menjelaskan bahwa seseorang akan mengetahui siapa dirinya, menyadari kelebihan dan kekurangan dirinya, serta menerima apa yang dimilikinya tanpa penyesalan. Individu dengan harga diri yang tinggi, tidak hanya menganggap dirinya biasa saja, tetapi juga ingin memperbaiki diri guna memperbaiki dan mengatasi

kekurangannya. Mereka memahami bahwa mereka memiliki kekurangan dan kekurangan, tetapi mereka memahami bahwa kekurangan tersebut dapat diatasi dengan harapan untuk lebih berkembang menjadi lebih baik dan terus berprogres. 2) Aspek penghormatan diri yang menyatakan bahwa individu akan merasa bahwa mereka dirinya berharga apabila mereka mengetahui siapa diri mereka, tetapi tidak mengharapkan orang lain terlalu mengagumi mereka. (Rahmania dkk., 2012) menunjukkan bahwa dari kedua aspek tersebut memiliki lima dimensi, yaitu: akademik, sosial, emosional, keluarga dan dimensi fisik. (a) Dimensi akademik mengacu pada persepsi individu terkait dengan kualitas jenjang pendidikan seseorang. b) Dimensi sosial mengacu pada persepsi individu terhadap hubungan sosial dengan individu. (c) Dimensi emosional adalah hubungan antara komitmen individu dan perasaan individu. d) Dimensi keluarga mengacu pada partisipasi individu dalam partisipasi dan integrasi dalam keluarga. e) dimensi fisik, yang menyangkut keyakinan individu tentang kondisi fisiknya.

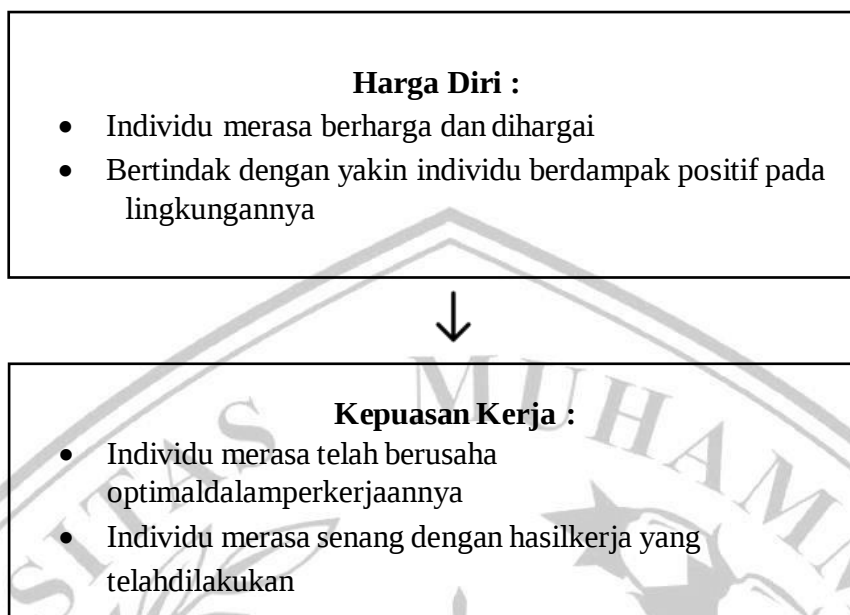
Perkembangan harga diri adalah proses dinamis yang dibentuk oleh pengalaman. Menurut Rosenberg (1965) ada beberapa faktor yang mempengaruhi harga diri yaitu seperti 1). Status ekonomi, 2). Komunitas individu (keanggotaan grup), 3). Lingkungan tempat tinggal, 4). Pendidikan, 5). Aspirasi kerja.

Pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja

Harga diri merupakan bentuk dari penilaian yang bersumber dari perlakuan orang lain terhadap diri mereka yang mampu menjadi gambaran sejauh mana individu tersebut memiliki rasa percaya diri dan kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan negatif atau sikap seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki dampak perasaan puas dan tidak puas dari orang tersebut (Riggio, 2013). Seorang individu akan merasa bahwa dirinya penting dan berharga apabila berdampak pada orang lain maupun lingkungannya. Perasaan berharga dan mendapatkan pengakuan dari rekan kerja dan lingkungan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berdampak pada hasil kerja setiap karyawan. Melakukan pekerjaan secara totalitas dengan lebih baik akan semakin meningkatkan kualitas pekerjaan individu tersebut di perusahaan.

Karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya apabila mereka merasakan kepuasan kerja yang telah mereka lakukan dengan baik dan maksimal. Namun untuk mencapai hal tersebut, perusahaan tentu saja perlu memaksimalkan potensi yang dimiliki pada setiap karyawannya. Karyawan yang memiliki harga diri yang tinggi mereka akan lebih menghargai diri mereka, menganggap diri mereka berharga dan bernilai, sehingga mereka yakin pada kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan guna menghasilkan pekerjaan yang maksimal (Rahmayani, 2012). Hal inilah yang akan membuat karyawan mencapai kepuasan kerja mereka.

Kerangka berpikir



Hipotesis

Terdapat pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan tambang batu bara

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimen dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif dimana penelitian ini menekankan pada analisis data atau angka yang diperoleh selama proses penelitian dilakukan. Penelitian kuantitatif menggunakan data dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif, untuk mampu memperoleh kondisi populasi atau kecenderungan masa datang yang memungkinkan adanya generalisasi untuk hasilnya, yang dihitung dengan analisis statistik (Mukhid, 2021). Penelitian korelasional memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan tambang PT A. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus *Isaac dan Michael* dengan jumlah populasi sebanyak 300 orang dengan standar error 10%. Sampel pada penelitian ini awalnya berjumlah 120 responden dikarenakan adanya subjek pada nomor 4, 24, 28, dan 95 dinyatakan outliers atau diluar ambang batas normal, maka subjek pada nomor tersebut dibuang dan menyisakan 116 responden. Sampel diambil menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik *accidental sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel secara kebetulan yang ditemui oleh peneliti dan dipandang cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Data Demografi Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
20-25 Tahun	46	39,7%
26-30 Tahun	30	25,9%
31-35 Tahun	9	7,8%
36-40 Tahun	8	6,9%
41-45 Tahun	9	7,8%
46-50 Tahun	12	10,3%
51-55 Tahun	2	1,7%
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	108	93,1%
Perempuan	8	6,9%
Jabatan		
Support Maintenance	35	30,2%
FPM	11	9,5%
Engineering	8	6,9%
Operator HD	25	21,6%
Produksi	11	9,5%
Dewatering	7	6%
Logistic	10	8,6%
Staff	6	5,2%
Support Equipment Mechanic	3	2,6%
Pendidikan Terakhir		
SMA	74	63,8%
D3/S1	42	36,2%
Total	116	100%

Berdasarkan dari table 1, responden penelitian Sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan sebaran jumlah frekuensi 108 orang (93,1%). Data mengenai usia responden terbanyak berada pada rentang usia 20-25 tahun sebanyak 46 orang (39,7%). Data demografi mayoritas mengenai *Support Maintenance* yang dilakukan sebanyak 35 orang (30,2%) yang bekerja padaperusahaan batu bara.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Harga Diri adalah The Rosenberg Self-Esteem Scale ($\alpha=0,81$) yang dikembangkan oleh Ronsberg pada tahun 1965 yang diadaptasi Maroqi ke Bahasa Indonesia (Maroqi, 2018). Instrumen *Self – Esteem Scale* menggunakan skala likert yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban, yaitu (1) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, (2) Skor 2 = Tidak Setuju, (3) Skor 3 = Setuju, (4) Skor 4 = Sangat Setuju. Berdasarkan hasil uji coba alat ukur kepada sampel yang memenuhi kriteria subjek penelitian, didapatkan hasil bahwa terdapat beberapa item yang tidak memenuhi uji diskriminasi aitem. Signifikansi aitem ini diukur berdasarkan faktor untuk melihat muatan faktor negatif yang nantinya aitem tersebut akan di drop. Aitem tersebut terdapat pada skala *Rosenberg Self-Esteem Scale* pada 2 jumlah item yaitu 2 dan 8 yang berbunyi “Terkadang saya merasa sebagai orang yang sama sekali tidak baik” dan “Saya berharap bisa lebih menghargai diri sendiri” dengan nilai *t-value* sebesar 1.64 dan -7.82. Oleh karena itu, berdasarkan pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA) dinyatakan bahwa aitem 2 dan 8 di drop karna *t-value* <1.96 . Hal ini dikarenakan item tersebut hanya memiliki korelasi yang tidak signifikan atau memiliki koefisien bermuatan negatif.

Pengukuran Kepuasan Kerja menggunakan skala kepuasan kerja ($\alpha=70$) variabel kepuasan kerja diadaptasi dari penelitian Hapsari (2019) skala ini memiliki 5 item aspek intrinsik, 4 item dari aspek ekstrinsik dan 1 item yang mengukur kepuasan kerja secara keseluruhan. Instrumen Kepuasan kerja menggunakan skala likert yang terdiri dari 10 item pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban, yaitu (1) Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, (2) Skor 2 = Tidak Setuju, (3) Skor 3 = Setuju, (4) Skor 4 = Sangat Setuju.

Prosedur dan Analisa Data

Prosedur penelitian dilakukan berdasarkan 3 tahap utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisis data. Tahap persiapan dimana peneliti mulai untuk mengkaji teori yang diperoleh. Setelah itu, menentukan kriteria yang akan dijadikan responden pada penelitian. Lalu kemudian peneliti mulai mencari instrumen dan alat ukur berupa skala yang akan digunakan sesuai dengan topik penelitian yang akan diteliti. Kedua, tahap pelaksanaan. Peneliti menyebarkan skala untuk mengukur harga diri dan kepuasan kerja. Skala disebarkan menggunakan *google form* dikarenakan jarak dan tempat pengambilan data dan lokasi peneliti yang tidak memungkinkan untuk melakukan penyebaran dengan kertas. Penyebaran dilakukan dengan menggunakan media poster dan link yang dititipkan kepada kepada divisi jabatan.

Proses pengambilan data dilakukan sejak 25 Juli – 30 Agustus 2023. Kendala yang dihadapi oleh pekerja dengan kapasitas waktu yang terbatas serta perizinan kepada perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, dikarenakan lokasi bekerja merupakan tambang beroperasi aktif, maka dari itu ada peraturan pembatasan akses dalam menggunakan ponsel. Hal ini disebabkan pekerja baru memiliki kesempatan untuk membuka link *google form* ketika telah pulang bekerja disaat waktu telah kembali bebas untuk menggunakan *handphone* kembali. Namun tidak sedikit juga pekerja yang akhirnya lupa untuk mengisi karena telah kelelahan setelah bekerja 10 jam dan langsung beristirahat ketika sampai di rumah.

Pada tahap akhir yakni, tahap analisa data. peneliti melakukan analisis data yang telah terkumpul menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*. Sebelumnya peneliti melakukan Analisis normalitas menggunakan rasio nilai skewness dan kurtosis. Berdasarkan uji coba alat ukur Rasio skewness dihitung dengan rumus $\text{skewness}/\text{standard error of skewness}$, ditemukan 4 responden outlier atau diluar aambang batas normal. sehingga pada subjek nomor 4, 24, 28, dan 95. Metode pengukuran dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Setelah

itu, peneliti melakukan penyimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Bagian ini merupakan tahap akhir dari penelitian, yaitu analisis data. Dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, data diolah dan dianalisis. Penelitian melibatkan 116 responden yang merupakan karyawan tambang batu bara menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Harga Diri dan Kepuasan kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentse
Harga Diri	Rendah	3	4,2%
	Tinggi	113	95,8%
Kepuasan Kerja	Rendah	3	2,3%
	Sedang	36	31,7%
	Tinggi	77	65,8%

Pada penelitian ini menggunakan kategorisasi hipotetik dengan mengkategorikan 116 responden pada 3 kategori rendah, sedang & tinggi pada setiap variabel. Hasil uji kategorisasi pada variabel harga diri menunjukkan sebanyak 3 responden (4,2%) termasuk dalam kategori rendah dan pada kategori tinggi sebanyak 113 responden (95,8%). Data tersebut memberikan gambaran bahwa skor harga diri terhadap kepuasan kerja cenderung pada rentan kategori tinggi. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja terdapat 3 responden (2,3%) ada kategori rendah, 36 responden (31,7%) pada kategori sedang dan 77 responden (65,8%) pada kategori tinggi.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	R ²	β	F	P	Keterangan
Harga diri → Kepuasan kerja	0,109	0,331	14,006	,000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada data yang dilakukan pada table 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X harga diri untuk variabel y adalah sebesar 0.000 dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja Y adalah sebesar 0.000. Hasil dari skor kedua variabel tersebut memenuhi syarat normalitas karena nilai signifikansi lebih dari 0.05. Hal tersebut berarti dapat ditarik kesimpulannya yaitu semuanya berdistribusi normal. Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara harga diri dan kepuasan kerja. Table 4 menunjukkan harga diri ($\beta = 0.331$; $p < 0.00$) mampu memprediksi kepuasan kerja. Berdasarkan koefisien determinan juga diketahui secara simultan sumbangan efektif harga diri terhadap kepuasan kerja sebesar 10.9%.

DISKUSI

Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara harga diri dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tambang batu bara. Hasil menunjukkan kesesuaian dengan yang dikemukakan oleh (Kusniawati dkk., 2021) yang mengatakan bahwa Kepuasan kerja ini penting karena, seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “Harga diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja”. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena manusia merupakan pemikir dan penggerak kegiatan-kegiatan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan haruslah menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan, apalagi bagi perusahaan tambang batu bara yang kebanyakan beroperasi jauh dari perkotaan. Salah satu variabel yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja tambang batu bara adalah faktor kepribadian salah satunya adalah seberapa tinggi tingkat harga diri yang mereka miliki (Kusniawati dkk., 2021).

Penelitian ini membuktikan sumbangan harga diri terhadap kepuasan kerja sebesar 10,9% nilai tersebut menyumbang pengaruh efektif terhadap dua variabel. Besaran nilai pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja menjelaskan terhadap pengaruh variabel lain tidak diteliti sebesar 89,1%. Banyaknya variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi harga diri sangat beragam, antara lain faktor kesejahteraan psikologis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pedhu, 2022) yang menyatakan semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis. Hal ini karena dengan aspek yang ada pada harga diri yaitu kekuatan, keberartian, kebajikan dan kompetensi memiliki korelasi yang positif aspek dari kesejahteraan psikologis seperti penerimaan diri, pertumbuhan, kemandirian, tujuan hidup, penguasaan lingkungan serta hubungan positif dengan orang lain.

Harga diri merupakan aspek penilaian terhadap diri sendiri berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan seseorang sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Harga diri berhubungan dengan cara seseorang memandang diri dan kemampuannya. Seseorang dengan penilaian yang tinggi terhadap kemampuan dirinya akan memiliki harga diri yang tinggi, sehingga akan merasa berharga serta memiliki pengaruh yang tidak dapat diabaikan terhadap perusahaan. Seorang karyawan dengan penilaian diri yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk meraih hasil yang maksimal dalam kinerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi, pelibatan kerja dan komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Harga diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seseorang dengan harga diri yang tinggi akan memandang dirinya sebagai orang yang penting, berharga dan berpengaruh bagi tempatnya bekerja. Seorang karyawan yang memiliki harga diri tinggi akan memiliki keyakinan terhadap

kemampuan dirinya serta merasa bahwa dirinya dibutuhkan oleh lingkungan tempatnya bekerja, dengan demikian orang tersebut akan melakukan yang terbaik untuk membuktikan kelayakannya dengan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian jika seseorang merasa dirinya begitu penting, berharga dan berpengaruh maka timbul perasaan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal (Saprudin dkk., 2021). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpotensi meningkatkan loyalitas pada perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam perusahaan tambang batu bara yang notabene berada pada daerah yang jauh dari pusat perkotaan, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sangat penting karena berpotensi membuat karyawan betah dan loyal terhadap perusahaan sehingga meminimalkan pula kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa harga diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baik harga diri yang dimiliki seseorang akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini sejalan dengan (Saprudin dkk., 2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa harga diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini tentunya memiliki banyak kekurangan dalam proses penelitian yang dilakukan salah satunya ialah subjek merupakan pekerja tambang aktif yang dimana hal tersebut menjadi salah satu pertimbangan khusus untuk melakukan penelitian secara langsung. Keterbatasan waktu serta jam kerja yang padat pada setiap divisi yang menjadi terbatasnya kesempatan untuk memperoleh kesempatan dengan waktu cepat untuk melakukan penelitian. Terlebih lagi variabel yang digunakan peneliti merupakan hal yang sensitif bagi perusahaan, hal tersebut tentu saja menyebabkan keterbatasan peneliti dalam mengajukan penelitian. Selanjutnya adalah beberapa pertanyaan di dalam alat ukur yang kurang sesuai dengan kondisi lapangan para pekerja tambang, hal ini tentu saja akan menyebabkan item pernyataan yang gugur. Dalam penelitian ini juga memiliki kelebihan yaitu salah satunya ialah referensi mengenai tingkat pengaruh harga diri karyawan terhadap keberhasilan kepuasan kerja yang akan berpengaruh pada etos kerja karyawan tambang perusahaan batu bara. Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi pada pembaca ataupun penelitian selanjutnya yang tertarik pada variabel seperti penelitian ini dapat menambahkan kategorisasi khusus di luar variabel yang mempengaruhi variabel penelitian.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini telah membuktikan bahwasannya ada kesesuaian hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu adanya pengaruh antara harga diri dan kepuasan kerja pada karyawan tambang batu bara di Kalimantan Timur. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tingginya harga diri karyawan dapat meningkatkan performa kepuasan kerja bagi tenaga kerja tambang batu bara. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yakni terdapat pengaruh harga diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja pada lingkup tambang batu bara.

Implikasi pada penelitian ini bagi karyawan diharapkan mampu mempertahankan kepuasan kerja dan harga diri khususnya pada lingkup perusahaan. Sebab kedua hal tersebut terbukti mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologi dan komitmen afektif karyawan pada perusahaan. Karyawan yang memiliki harga diri dan kepuasan kerja berada pada tingkat rendah, diharapkan mampu beradaptasi dan menemukan cara dalam menjalani pekerjaan padalingkup

tambang batu bara. Bagi perusahaan kedepannya mampu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan memberikan program pelatihan yang mendukung, memberikan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan, serta memberikan kebutuhan fasilitas kerja yang baik. Hal tersebut mampu menjadi penunjang karyawan untuk meningkatkan harga diri yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan sebab mampu menjadi meminimalisir rendahnya harga diri yang dirasakan oleh karyawan.

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya harga diri pada karyawan tambang batu bara. Salah satu contoh variabelnya adalah hal yang berkaitan dengan finansial dan gaya kepemimpinan serta kesejahteraan pekerja pada perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. (2022). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. CengageLearning.
<https://thuvienshoasen.edu.vn/v/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/123456789/7479/Contents.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Azzahra, F., Bagia, I. W., & Kirya, I. K. (2018). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Semangat Pagi Indonesia di Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 85-94.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.21997>
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>
- Coopersmith, S. (1967). The antecedents of self-esteem. Freeman and Company
<https://doi.10.4236/tel.2017.76126>
- Hapsari, W. (2019). Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga Kesehatan di Indonesia. *Praxis: Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat dan Jejaring*, 2(1), 107-116.
<https://doi.org/10.24167/praxis.v2i1.2303>
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. D. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, 50(2), 122-129 <https://doi.org/10.1111/ap.12103>
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4). <https://doi.org/10.1377/hlthaff.23.4.124>
- Kaligis, G., Trang, I., & Saerang, R. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank SulutGO Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1857-1868.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.44215>
- Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2021). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53-62.
<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3827/3607>
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6 (2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7458/6766>
- Lannakita, S. (2012). Hubungan antara self esteem dan preferensi pemilihan pasangan hidup pada wanita dewasa muda di Jabodetabek. *Universitas Indonesia, Program Sarjana Reguler Depok. Psikologi*. <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20314357&lokasi=lokal#>
- Maroqi, N. (2018). Uji validitas konstruk pada instrumen rosenberg selfesteem scale dengan metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan*

- Pendidikan Indonesia*, 7(2), 93-96. <http://dx.doi.org/10.15408/jp3i.v7i2.12101>
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinery Consultant (Doctoral dissertation Universitas Airlangga). <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/53045>
- Mukhid, A. (2021). Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Jakad Media Publishing.
- Nutaella, C. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Sumber Baru Motor Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/2276>
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(1), 65-78. <https://doi.org/10.29210/162200>
- Purwanti, Mardian (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3, No.2. Universitas Pelita Bangsa <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1227>
- Rahmania & Yuniar. (2012). Hubungan antara Self Esteem dengan kecenderungan Body Dysmorphic Disorder pada remaja putri. Universitas Airlangga; Surabaya <https://doi.org/10.33366/nn.v4i2.1998>
- Ramadhani, A. F. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selama pandemi covid-19 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <https://doi.10.1088/1755-1315/441/1/012152>
- Riggio, R. E. (2013). Introduction to industrial/organizational psychology (6th ed.). New Jersey: Pearson <http://dx.doi.org/10.31332/robust.v1i2.3609>
- Rivai, Veithzal (2014). Manajemen sumber daya manusia. untuk perusahaan dari teori ke praktik.PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta <https://doi.org/10.20527/dentin.v5i2.3791>
- Rosa, N. A. (2021). Pengaruh psychological capital terhadap wok engagement pada karyawan perusahaan tambang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). <https://doi.org/10.7717/peerj.2978>
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1053/j.gastro.2003.10.016>
- Safarah, S. H., Widjanarko, B., & Shaluhiah, Z. (2018). Faktor–faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis terhadap pelaksanaan bpjs kesehatan di rumah sakit panti wilasa dr. Cipto. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 6(1), 809-818. <https://doi.org/10.14710/jkm.v6i1.20322>
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9494>
- Santrock, J. W. (2011). Adolescence(16th ed.). McGraw-Hill.
- Saprudin, Indrati, B., Muladriyani, S., Supriyatna, A. & Wahyudi (2021). Pengaruh Harga Diri dan Evaluasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMA*,

- 4(2), 192-204 <https://doi.org/10.1037/a0027062>
- Sugiyono, (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2007). Metodologi penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129. <https://doi.org/10.1037/a0026859>



LAMPIRAN



Lampiran 1 Blueprint Skala

Skala Harga diri

No.	Aspek	Nomer Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penerimaan Diri	1,3,10	2,8,9	5
2.	Penghormatan Diri	4,7	5,6	5

Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Nomer Item		Jumlah Item
		Favorable	Unfavorable	
1.	Intrinsik	1,2,4,6,9	-	5
2.	Ekstrinsik	3,5,7,8,10	-	5

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Identitas

Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Departement/divisi kerja :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang wajib diisi. Anda diharapkan menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap pertanyaan memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 3 = Setuju (S)
 4 = Sangat Setuju (SS)

Skala Self Esteem

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya				
2.	Terkadang saya merasa sebagai orang yang sama sekali tidak baik				
3.	Saya merasa banyak memiliki kelebihan dalam diri saya				

4.	Saya mampu berbuat sebaik orang lain pada umumnya				
5.	Tidak banyak yang bisa saya banggakan pada diri saya				
6.	Saya sangat merasa tidak berguna sama sekali				
7.	Saya merasa bahwa diri saya cukup berharga, setidaknya sama dengan orang lain				
8.	Saya berharap bisa lebih menghargai diri sendiri				
9.	Secara keseluruhan saya mengakui bahwa saya adalah orang yang gagal				
10.	Saya bersikap positif terhadap diri sendiri				

Identitas

Nama/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Departement/divisi kerja :

Petunjuk Pengisian

Dibawah ini terdapat sejumlah pertanyaan yang wajib diisi. Anda diharapkan menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Setiap pertanyaan memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 3 = Setuju (S)
 4 = Sangat Setuju (SS)

Skala Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Kebebasan bekerja sesuai dengan caranya sendiri				
2.	Banyaknya variasi dalam pekerjaannya				
3.	Fasilitas penunjang dalam pekerjaannya				

4.	Kesempatan untuk menggunakan keahlian saya				
5.	Kolega dan rekan kerja saya				
6.	Pengakuan yang saya dapatkan atas pekerjaan yang baik				
7.	Durasi saya dalam melakukan pekerjaan				
8.	Gaji yang saya dapatkan				
9.	Banyaknya tanggung jawab yang diberikan				
10.	Dengan mempertimbangkanseluruhnya, bagaimana perasaananda terhadap pekerjaan anda				

Correlations

	Sig. (2-tailed)	.196	.224	.475	.000	.000	.303		.001	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X08	Pearson Correlation	.199*	.275**	.200*	.268**	.188*	.250**	.307**	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.031	.004	.044	.007	.001		.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116
TOTAL	Pearson Correlation	.499**	.571**	.435**	.635**	.555**	.430**	.655**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.74	8

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja

Correlations

[illegible]

X09	Pearson Correlation	.072	.317**	.223*	.298**	.220*	.333**	.431**	.227*	1	.283**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.441	.001	.016	.001	.018	.000	.000	.014		.002	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X10	Pearson Correlation	-.041	.235*	.415**	.524**	.486**	.505**	.486**	.639**	.283**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.661	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
TOTAL	Pearson Correlation	.353**	.563**	.721**	.717**	.657**	.717**	.747**	.621**	.544**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10



Lampiran 5. Tabulasi Data

Harga Diri

No Responden	Self Esteem								Total X
	X.1	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.9	X.10	
1.	4	3	4	3	4	4	4	4	30
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3.	4	4	4	1	4	4	4	4	29
4.	4	3	3	2	4	3	2	4	25
5.	4	3	4	2	4	1	4	4	26
6.	4	4	4	1	1	4	1	4	23
7.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8.	4	3	3	3	3	3	3	3	25
9.	4	3	2	4	4	3	4	4	28
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
12.	4	3	4	4	4	3	3	4	29
13.	4	3	4	3	4	4	4	4	30
14.	4	3	3	2	4	3	4	3	26
15.	3	3	4	2	4	3	4	3	26
16.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
17.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18.	3	4	3	4	4	3	4	4	29
19.	4	3	4	2	4	4	3	4	28
20.	3	3	3	3	4	4	4	3	27
21.	3	4	4	4	4	4	4	4	31
22.	3	3	4	4	3	2	2	3	24
23.	2	2	3	4	4	4	4	4	27
24.	2	3	4	2	3	3	3	3	23

54.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
55.	3	4	4	2	4	3	2	3	25
56.	3	2	4	2	2	3	2	3	21
57.	4	4	4	1	1	4	1	4	23
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59.	3	4	3	4	4	4	4	4	30
60.	3	3	3	3	4	3	4	4	27
61.	2	2	3	3	4	3	4	4	25
62.	3	3	3	3	4	4	4	3	27
63.	3	3	3	4	4	3	4	3	27
64.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65.	4	3	4	4	4	3	4	4	30
66.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67.	3	2	4	3	3	3	1	2	21
68.	3	2	4	3	2	4	2	4	24
69.	4	4	4	3	4	3	4	4	30
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
72.	3	3	3	3	4	3	4	3	26
73.	4	4	4	4	1	4	4	3	28
74.	4	4	4	2	4	4	3	3	28
75.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76.	3	2	3	2	3	3	3	4	23
77.	4	3	3	3	4	4	4	4	29
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79.	3	3	4	3	4	4	4	4	29
80.	4	3	3	4	4	4	4	3	29
81.	3	3	3	2	2	3	2	3	21
82.	2	3	3	4	4	1	4	4	25

83.	3	3	3	2	3	3	3	3	23
84.	4	3	3	1	4	4	3	3	25
85.	2	3	4	3	4	4	4	4	28
86.	3	1	4	2	4	3	3	3	23
87.	4	3	4	2	4	4	4	4	29
88.	3	3	3	2	4	3	4	3	25
89.	3	3	3	3	4	3	4	3	26
90.	3	3	3	3	4	3	3	3	25
91.	3	2	3	2	3	3	3	3	22
92.	4	2	4	3	4	2	4	4	27
93.	4	3	4	3	4	3	4	4	29
94.	4	3	3	1	3	3	3	4	24
95.	3	3	3	3	2	3	3	3	23
96.	4	3	4	3	4	4	4	4	30
97.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
98.	4	2	3	4	4	4	4	4	29
99.	4	3	3	3	3	3	4	4	27
100.	4	4	4	3	4	3	4	4	30
101.	4	4	4	4	4	3	4	4	31
102.	4	2	4	2	4	4	4	3	27
103.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
104.	3	2	3	3	3	4	4	4	26
105.	3	2	2	2	3	3	4	3	22
106.	4	3	4	2	4	3	3	3	26
107.	3	3	3	3	4	3	4	4	27
108.	4	3	3	3	4	4	4	4	29
109.	4	3	3	2	4	3	2	3	24
110.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
111.	3	3	3	3	4	3	4	3	26

112.	3	3	3	4	4	4	4	4	29
113.	3	4	4	4	4	3	4	3	29
114.	3	3	4	3	3	4	3	4	27
115.	3	3	3	2	3	4	4	4	26
116.	4	3	4	4	4	3	4	4	30

Kepuasan Kerja

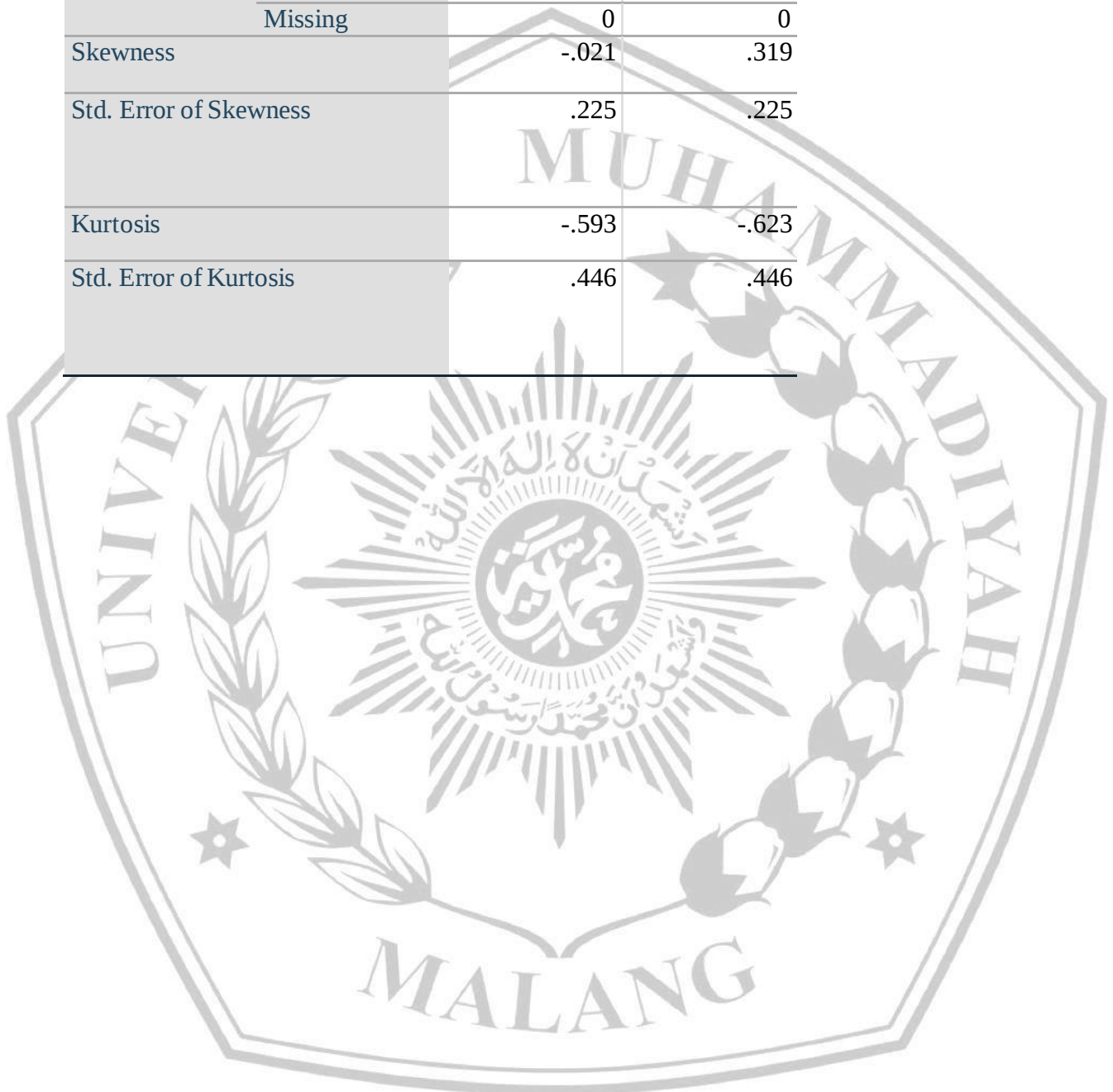
No Responden	Job Satisfacion										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1.	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	35
2.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	2	4	3	3	1	3	4	3	3	3	29
5.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
6.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
7.	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
8.	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	29
9.	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	30
10.	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
11.	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	33
12.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13.	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	31
14.	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	29
15.	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35

38.	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	30
39.	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	34
40.	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
41.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42.	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
43.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
44.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45.	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46.	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	34
47.	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	28
48.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
49.	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	30
50.	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
51.	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	36
52.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
54.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55.	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	32
56.	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
57.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58.	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37
59.	1	2	3	3	4	3	4	2	3	3	28
60.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31

107.	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	35
108.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30
109.	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28
110.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
111.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
112.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
113.	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
114.	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	32
115.	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
116.	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	27

Lampiran 6. Uji Normalitas Data

		Statistics	
N	Valid	Xnew	Ynew
	Missing		
Skewness		116	116
		0	0
Std. Error of Skewness		-.021	.319
		.225	.225
Kurtosis		-.593	-.623
		.446	.446



Lampiran 7. Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Xnew ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Ynew

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.109	.102	3.815

a. Predictors: (Constant), Xnew

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.822	1	203.822	14.006	.000 ^b
	Residual	1658.963	114	14.552		
	Total	1862.784	115			

a. Dependent Variable: Ynew

b. Predictors: (Constant), Xnew

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	19.655	3.329		5.904	.000
	Xnew	.395	.106	.331	3.742	.000

a. Dependent Variable: Ynew

Lampiran 8. Hasil Verifikasi Analisis Data



**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/843/Lab-Psi/UMM/XI/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Firdarani Naurita Hutagalung
NIM : 201910230311315
Dosen Pembimbing : 1) Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 24 November 2023

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 9. Hasil Uji Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/884/Lab-Psi/UMM/XII/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Firdarani Naurita Hutagalung
 NIM : 201910230311315
 Dosen Pembimbing : 1) Alifah Nabilah Masturah, S.Psi., M.A
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Tambang Batubara	25%	14%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 26 Desember 2023

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

