

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori *Self-esteem*

Menurut Rosenberg *self-esteem* (harga diri) merupakan sikap yang dimiliki tentang dirinya sendiri, baik positif maupun negatif¹. *Self-esteem* merupakan penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri baik secara positif maupun negatif yang dipengaruhi oleh keberhasilan diri dalam berinteraksi dengan orang-orang yang penting dari lingkungan sekitar serta sikap, penerimaan, penghargaan, dan perilaku orang lain terhadap diri sendiri². Selain itu Coopersmith mendefinisikan *self-esteem* adalah evaluasi yang dibuat dan dipertahankan oleh individu mengenai dirinya sendiri, mengungkapkan sikap menerima atau menolak, dan menunjukkan sejauh mana individu percaya dirinya mampu, berarti, sukses, dan layak³.

Berbeda yang diungkapkan oleh Rosenberg dan Coopersmith, menurut Santrock *self-esteem* adalah evaluasi global seseorang mengenai dirinya tentang potensi yang di miliknya⁴. Selain itu menurut Maslow *self-esteem* adalah kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi untuk lebih lanjut ke tingkat sebelumnya. Kebutuhan terhadap *self-esteem* dibagi menjadi dua, yaitu

¹ Insan Imammul (2023) *Pengantar Psikologi Sosial* D.I. Yogyakarta: Zahir Publishing

² Ni Kadek Apri Yanditini I Komang Ngurah Wiyasa, "Hubungan *Self esteem* dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru," *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran* 5, no. 2.

³ Nurul Fanisa dan Sigit Muryono, "Perbedaan Tingkat *Self esteem* Antara Siswa Jurusan IPA dan IPS Di MA Mu'allimien Muhammadiyah Kabupaten Bogor," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (29 Juli 2023): 463, <https://doi.org/10.29210/1202323019>.

⁴ Darma Sena, Edy Purwanto, dan Ali Murtadho, "Pengaruh *Self-esteem* terhadap Social-Loafing dengan Academic Honesty sebagai Mediator," *Bulletin of Counseling and Psychotherapy* 4, no. 1 (9 Februari 2022): 12–20, <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i1.145>.

penghargaan terhadap diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sedangkan menurut Afari dkk *self-esteem* merupakan salah satu faktor utama yang menentukan bagaimana cara individu melihat dirinya dan menjadi penentu dalam berperilaku.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* adalah penilaian individu tentang bagaimana ia menghargai dan menilai dirinya sendiri secara keseluruhan, yang berupa sikap positif atau negatif terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan dirinya dan bagaimana seseorang bertindak.

B. Aspek-aspek *Self-esteem*

Menurut Rosenberg terdapat beberapa aspek mengenai *self-esteem* yaitu⁵:

1. *Self Competence*

Aspek ini merupakan penilaian terhadap diri sendiri yang menganggap dirinya mampu, memiliki potensi, efektif dan dapat dikontrol serta di andalkan. *self competence* merupakan hasil dari keberhasilan memanipulasi lingkungan fisik maupun sosial yang berhubungan dengan realisasi pencapaian tujuan. Seorang individu yang memiliki *self competence* yang positif cenderung merasa memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan kemampuan sendiri.

⁵ Shinta Widya Ratri, Tritjahjo Danny Susilo, dan Setyorini Setyorini, "HUBUNGAN ANTARA CITRA TUBUH DENGAN HARGA DIRI PADA SISWI KELAS X PEMASARAN (PM) DI SMK NEGERI 1 SALATIGA," *JURNAL BIMBINGAN DAN KONSELING AR-RAHMAN* 5, no. 1 (30 Juni 2019): 48, <https://doi.org/10.31602/jbkr.v5i1.1845>.

2. *Self Liking*

Aspek ini merupakan perasaan berharga individu akan dirinya sendiri dalam lingkungan sosial, apakah dirinya merupakan seorang yang baik atau seorang yang buruk. Hal ini mengacu pada penilaian sosial individu dalam menetapkan dirinya sendiri, terlepas dari bagaimana individu tersebut berpikir mengenai orang lain melihat dirinya.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-esteem*

Self-esteem dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi *self-esteem* antara lain:

1. Pengalaman Keluarga dan Pola Asuh

Pengalaman masa kecil dan hubungan dengan orang tua memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan *self-esteem*. Pola asuh yang penuh kasih sayang, perhatian, dan dukungan dapat meningkatkan *self-esteem*, sedangkan pola asuh yang otoriter atau penuh kritik dapat menurunkannya⁶.

2. Interaksi Sosial dan Dukungan Teman

Dukungan sosial dari teman dan hubungan interpersonal yang positif dapat meningkatkan *self-esteem*. Sebaliknya, Pengalaman negatif seperti bullying atau isolasi sosial dapat merusaknya⁷.

⁶ Bhawini Vasudeva, "Impact of Parenting Style on the *Self esteem* of Adolescence," t.t.

⁷ F. Ebru Ikiz dan Firdevs Savi Cakar, "Perceived Social Support and *Self-esteem* in Adolescence," *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5 (2010): 2338–42, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.460>.

3. Prestasi dan Keberhasilan Pribadi

Pencapaian dalam berbagai aspek kehidupan seperti akademik, karir, atau olahraga dapat memberikan perasaan kompeten dan meningkatkan *self-esteem*⁸. Kegagalan atau kekecewaan di bidang-bidang ini dapat berdampak sebaliknya.

4. Citra Tubuh dan Penampilan Fisik

Persepsi individu terhadap tubuh dan penampilan dapat mempengaruhi *self-esteem*, terutama di kalangan remaja dan dewasa muda. Citra tubuh yang positif di kaitkan dengan *self-esteem* yang lebih tinggi.

5. Pengaruh Media dan Budaya

Media massa dan budaya populer dapat membentuk standar kecantikan, kesuksesan, dan perilaku yang dapat mempengaruhi *self-esteem* individu⁹. Eksposur terhadap ideal-ideal yang tidak realistis dapat menurunkan *self-esteem*.

6. Kepribadian dan Ciri-ciri Individual

Karakteristik kepribadian seperti optimisme, ketahanan, dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *self-esteem*¹⁰. Individu dengan ciri-ciri tersebut cenderung memiliki *self-esteem* yang lebih tinggi.

⁸ M. Alves-Martins dkk., “*Self-esteem* and Academic Achievement Among Adolescents,” *Educational Psychology* 22, no. 1 (Januari 2002): 51–62, <https://doi.org/10.1080/01443410120101242>.

⁹ Amy J. Lim, Clement Lau, dan Norman P. Li, “The Moderating Role of Social Network Size on Social Media Use and *Self-esteem*: An Evolutionary Mismatch Perspective,” *Frontiers in Psychology* 12 (27 September 2021): 734206, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734206>.

¹⁰ Fatemeh Amirazodi dan Maryam Amirazodi, “Personality Traits and *Self-esteem*,” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29 (2011): 713–16, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.296>.

7. Pengalaman Trauma atau Peristiwa kehidupan Negatif

Pengalaman trauma atau kejadian hidup negatif sangat menekan seperti kehilangan orang yang dicintai, kecelakaan, atau pelecehan dapat sangat menurunkan *self-esteem*¹¹.

D. Landasan Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Spector adalah keseluruhan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya ataupun hal-hal yang terkait dengan pekerjaan tersebut¹². Kepuasan kerja karyawan ialah rasa senang maupun puas yang dirasakan individu selama menjalankan pekerjaan mereka¹³. Pekerjaan yang menarik, ketersediaan peluang memperoleh prestasi, adanya peluang mendapat penghargaan maupun promosi adalah faktor yang dapat memunculkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang¹⁴. Menurut Abraham Maslow, kepuasan kerja terkait dengan pemenuhan kebutuhan manusia yang hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Di lingkungan kerja pemenuhan

¹¹ Nurgul Ozdemir dan Sengul Sahin, "The Impact of Childhood Traumatic Experiences on *Self-esteem* and Interpersonal Relationships," *Psychiatry and Behavioral Sciences* 10, no. 4 (2020): 185, <https://doi.org/10.5455/PBS.20200502025907>.

¹² Tumanggor, Raja Oloan *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. (2020). (n.p.) Yogyakarta: Penerbit Andi.

¹³ Anifah Anifah dan John Ehj FoEh, "Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja," *Jurnal Kajian Ilmiah* 22, no. 3 (22 September 2022): 253–66, <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>.

¹⁴ Timotius Duha Yohanes Dakhi, "Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation," *Jurnal Manajemen* 24, no. 2 (24 Juni 2020): 250, <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>.

ini mencakup aspek seperti keamanan kerja, hubungan sosial, dan peluang untuk pengembangan diri.

Victor Vroom menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja yang baik akan menghasilkan yang diinginkan. Sedangkan menurut J. Stacy Adams mengemukakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada persepsi individu tentang keadilan dalam distribusi imbalan di tempat kerja. Ketidakpuasan muncul jika individu merasa diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja mereka.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja.

E. Komponen-komponen Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan multi-dimensional, mencakup berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja. Berikut adalah komponen-komponen utama dalam kepuasan kerja beserta penjelasannya:

a. Gaji

Kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang mereka terima, termasuk gaji pokok, bonus, dan insentif lainnya. Ini mencakup persepsi tentang keadilan dan kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Promosi

Kesempatan untuk kemajuan karir dan peningkatan posisi dalam organisasi. Ini melibatkan kesempatan untuk pengembangan diri dan peningkatan tanggung jawab.

c. Rekan Kerja

Hubungan dan interaksi dengan rekan kerja. Ini mencakup rasa kebersamaan, kerja sama, dan dukungan sosial di tempat kerja.

d. Kondisi kerja

Lingkungan fisik dan kondisi kerja, termasuk Fasilitas, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja

e. Manfaat Tambahan

Kepuasan dengan manfaat tambahan yang disediakan oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, pensiun, dan tunjangan lainnya.

f. Kondisi Operasional

Peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ada di tempat kerja, serta sejauh mana mereka mendukung atau menghambat kinerja karyawan.

g. Pengakuan dan Penghargaan

Kepuasan yang diperoleh dari pengakuan dan penghargaan atas kinerja baik. ini mencakup penghargaan formal dan informal, serta umpan balik positif.

h. Komunikasi

Kualitas yang efektivitas komunikasi dalam organisasi, termasuk keterbukaan, kejelasan, dan aliran informasi antara manajemen dan karyawan.

F. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja beserta penjelasannya:

a. Faktor Internal

1. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas, otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan umpan balik dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menawarkan tantangan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan karyawan cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

2. Gaji dan Tunjangan

Kompensasi finansial yang diterima karyawan termasuk gaji pokok, bonus, dan tunjangan lainnya. Gaji adalah pembayaran yang organisasi berikan ke pekerja sebagai wujud membalas jasa terhadap capaian kerja yang sudah tenaga kerja berikan kepada organisasi¹⁵. Kepuasan kerja terhadap gaji sering kali berkaitan dengan persepsi keadilan dan kesesuaian dengan kontribusi yang diberikan. Kepuasan terhadap gaji sering kali berkaitan dengan persepsi keadilan dan kesesuaian dengan kontribusi yang diberikan.

3. Kesempatan Pengembangan Karir

Kesempatan untuk pelatihan, promosi, dan pengembangan karir di dalam organisasi. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka

4. Hubungan dengan Rekan Kerja

Interaksi sosial dan hubungan kerja dengan rekan kerja. hubungan yang baik dan kolaboratif di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja

5. Supervisi dan Kepemimpinan

Kualitas supervisi dan gaya kepemimpinan dari atasan langsung. Supervisi yang mendukung, adil, dan kompeten dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

¹⁵ Anifah dan FoEh, "Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja."

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi Kerja

Lingkungan fisik dan kondisi kerja, termasuk fasilitas, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja. Kondisi kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Kebijakan dan Prosedur Organisasi

Kebijakan dan prosedur yang ada dalam organisasi, termasuk kebijakan tentang fleksibilitas kerja, cuti, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Kebijakan yang adil dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Budaya Organisasi

Nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Program keseimbangan kerja-kehidupan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

G. Pengaruh *Self-esteem* dan Kepuasan kerja

Self-esteem atau harga diri adalah evaluasi atau penilaian individu terhadap dirinya sendiri, Ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa dirinya berharga, kompeten, dan penting. *Self-esteem* yang tinggi biasanya dikaitkan dengan perasaan positif tentang diri sendiri dan kemampuan seseorang.

Sedangkan Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa puas dengan pekerjaannya. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, peluang untuk berkembang, dan pengakuan terhadap hasil kerja. Dari penjelasan di atas terdapat beberapa hubungan antara *self-esteem* dan Kepuasan kerja

a. Persepsi Diri dan Kompetensi

Apabila tenaga pendidik dengan *self-esteem* yang tinggi ia akan memiliki keyakinan lebih besar terhadap kemampuan mereka dalam mengajar. Mereka merasa lebih kompeten dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Apabila seorang tenaga pendidik memiliki *self-esteem* yang tinggi ia akan merasa yakin terhadap kemampuannya sendiri.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Apabila Individu dengan *self-esteem* tinggi ia akan memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dengan rekan kerja, siswa, dan manajemen. Hubungan yang harmonis dan dukungan sosial di tempat kerja berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

c. Gaji dan tunjangan

Ketika tenaga pendidik menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan juga memberikan sedikit kelonggaran untuk menabung atau menikmati waktu luang, mereka akan merasa lebih tenang dan stabil secara finansial. Kestabilan finansial ini berkontribusi pada kesejahteraan emosional dan mental, yang pada gilirannya meningkatkan

kepuasan kerja. Selain itu, gaji yang kompetitif dapat menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, yang sangat penting bagi kualitas pendidikan secara keseluruhan.

d. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Apabila seorang tenaga pendidik mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi maka ia akan lebih bahagia dan produktif. Ketika mereka memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan kegiatan relaksasi lainnya, mereka merasa lebih puas dengan hidup mereka secara keseluruhan. Institusi pendidikan yang mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan kerja yang fleksibel, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kesejahteraan emosional, membantu tenaga pendidik untuk menghindari kelelahan dan burnout. Dukungan ini memungkinkan mereka untuk pulih dari tekanan kerja dan kembali dengan semangat yang baru. Tenaga pendidik yang merasa bahwa institusi mereka peduli terhadap kesejahteraan pribadi mereka akan merasa lebih dihargai dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Pada akhirnya, kepuasan kerja yang tinggi di kalangan tenaga pendidik berkontribusi pada lingkungan pendidikan yang positif dan berkualitas tinggi, yang menguntungkan semua pihak yang terlibat, terutama siswa.