

Vol. 6 No. 1., Mei 2015

ISSN : 2087-1899

Jurnal Sosio-Humaniora

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LPPM)
UNIVERSITAS MERCU BUANA
YOGYAKARTA



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

ISSN 2087 - 1899



9 772087 189954

Terbit 2 kali setiap tahun

Jurnal Sosio-Humaniora

PENANGGUNG JAWAB

Kepala LPPM Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Ketua Umum :
Dr. Ir. Ch. Wariyah, M.P.

Sekretaris :
Awan Santosa, S.E., M.Sc.

Dewan Redaksi :
Dr. Kamsih Astuti, M.A.
Dr. Hermayawati, M.Pd.

Penyunting Pelaksana :
Tutut Dwi Astuti, S.E., M.Si.
Dra. Indra Ratna KW, M.Si.
Restu Arini, S.Pd., M.Pd.
Sumiyarsih, S.E., M.Si.

Pelaksana Administrasi :
Zulki Adzani Sidiq Fathoni
Hartini

Alamat Redaksi/Sirkulasi :
LPPM Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Jl. Wates Km 10 Yogyakarta
Tlpn (0274) 6498212 Pesawat 133 Fax (0274) 6498213
E-Mail : lppm.umby@yahoo.com
Web : lppm.mercubuana-yogya.ac.id

Jurnal yang memuat ringkasan hasil laporan penelitian ini diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Mercu Buana Yogyakarta, terbit dua kali setiap tahun.

Redaksi menerima naskah hasil penelitian, yang belum pernah dipublikasikan baik yang berbahasa Indonesia maupun Inggris. Naskah harus ditulis sesuai dengan format di Jurnal Sosio-Humaniora dan harus diterima oleh redaksi paling lambat dua bulan sebelum terbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayahNya, sehingga Jurnal Sosio-Humaniora Volume 6, No. 1, Mei 2015 dapat kami terbitkan. Redaksi mengucapkan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada para penulis yang telah berkenan mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal ini,

Pada jurnal Sosio-Humaniora edisi Mei 2015 ini, disajikan beberapa hasil penelitian di bidang pendidikan bahasa Inggris, bidang akuntansi dan bidang psikologi. Pada bidang pendidikan bahasa Inggris disajikan artikel tentang prinsip kesopanan Margaret Thatcher dalam rapat politik pada film *The Iron Lady* dan hubungan antara harga diri dengan kinerja pada perawat rumah sakit di Yogyakarta. Pada bidang akuntansi disajikan artikel tentang pengaruh proses penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) terhadap pengalokasian belanja daerah di pemerintahan kota. Pada bidang psikologi memuat artikel tentang studi kasus pola relasi sosial anak berkebutuhan khusus (ABK) tuna daksa yang berada di SD umum (inklusi), hubungan antara harga diri dengan kinerja pada perawat rumah sakit serta penyusunan penilaian kinerja model *BARS* untuk meningkatkan persepsi karyawan terhadap objektivitas penilaian kinerja.

Redaksi menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyajian artikel dalam jurnal yang kami terbitkan. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan, agar penerbitan mendatang semakin baik. Atas perhatian dan partisipasi semua pihak, redaksi mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2015

Redaksi

Jurnal Sosio-Humaniora Vol. 6 No. 1 ini telah *direview* oleh Mitra Bestari :

1. Dr. Dra. Hermayawati, S.Pd., M.Pd. bidang studi Teori Linguistik
2. Awan Santosa, S.E., M.Sc. bidang studi Teori Ekonomi
3. Kamsih Astuti, S.Psi., M.Si. bidang studi Psikologi Sosial

DAFTAR ISI

	Hal
Kata Pengantar	iii
Daftar Mitra Bestari	iv
Daftar Isi.....	v
 PRINSIP-PRINSIP KESOPANAN PADA RAPAT POLITIK MARGARET THATCHER DALAM FILM <i>THE IRON LADY</i>.....	 1-22
Agustinus Hary Setyawan	
 STUDI KASUS POLA RELASI SOSIAL ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS (ABK) TUNA DAKSA YANG BERADA DI SD UMUM (INKLUSI) DI KOTA METRO	 23-33
Satrio Budi Wibowo dan Tri Anjar	
 HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.....	 34-54
Nur Fachmi Budi Setyawan	
 HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA.....	 55-72
Listiyani Natalia dan Tutut Dewi Astuti	
 PENGARUH PROSES PENYUSUNAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) TERHADAP PENGALOKASIAN BELANJA DAERAH DI PEMERINTAHAN KABUPATEN MAGELANG TAHUN 2013..	 73-89
Endang Sri Utami	
 PENYUSUNAN PENILAIAN KINERJA MODEL <i>BARS</i> UNTUK MENINGKATKAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP OBJEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA	 90-115
Herman Suradiraja	
 PEDOMAN PENULISAN NASKAH	 116

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KINERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Nur Fachmi Budi Setyawan

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Jl. Wates Km 10 Yogyakarta 55753

E-mail : setyawanfachmi1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara harga diri dengan kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara harga diri dengan kinerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin tinggi harga diri seorang perawat, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Subjek pada penelitian ini adalah para perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memenuhi persyaratan penelitian yaitu telah bekerja minimal selama 1 tahun, berusia maksimal 50 tahun, dan telah menempuh sekolah pendidikan keperawatan dengan minimal D3. Metode pengumpulan data menggunakan skala harga diri dan skala kinerja. Hasil analisis *product moment* menunjukkan ada hubungan positif antara harga diri dengan kinerja, yaitu $r_{xy} = 0,545$ ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis diterima. Sumbangan harga diri terhadap peningkatan kinerja sebesar 29,7 %, sedangkan sumbangan efektif sebesar 70,3 % disumbang oleh faktor lain dalam kinerja yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Harga diri, Kinerja

CORRELATION BETWEEN SELF ESTEEM AND JOB PERFORMANCE IN NURSES OF PKU MUHAMMADIYAH HOSPITAL YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aimed to find out the correlation between self esteem and job performance in nurses of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. The hypothesis posed is there are positive correlation between self esteem and job performance in nurses of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. This study subjected 47 nurse with minimum a year of working period and maximum 50 years old. The data collected by self esteem scale and job performance scale, and analyzed by product moment correlation technique from Karl Pearson. The data analysis resulted the coefficient correlation (r) 0,545 ($p < 0,05$). It showed there are positive correlation between self esteem and job performance in nurses of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta.

Keywords: Self Esteem, Job Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit mempunyai peran yang khusus dalam pembangunan kesehatan di sebuah negara. Pemerintah telah melakukan banyak kebijakan. Salah satunya dengan mengadakan klasifikasi terhadap semua rumah sakit untuk mendapatkan akreditasi yang baik berdasarkan kemampuan pelayanan medis menyangkut tenaga dan sarana. Kebijakan ini berfungsi sebagai suatu sistem untuk meningkatkan pelayanan medis. Pada perkembangannya akan meningkatkan mutu pelayanan medis, mengendalikan dan mengawasi secepat dan setanggap mungkin. Dengan program itu akan semakin mendekatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara merata. Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peningkatan baik menyangkut sarana ataupun tenaganya. Salah satu sumber daya

manusia yang mempunyai peranan cukup penting adalah perawat. Namun yang terjadi saat ini, di dalam upayanya mencapai tujuan tersebut, pihak rumah sakit hanya terfokus pada persediaan dana dan penambahan sarana infrastruktur, padahal dalam mencapai tujuan ini juga dibutuhkan peningkatan menyangkut tenaga sumber daya manusianya (McMahon, 1999).

Rumah sakit dengan pelayanan medis yang baik, akan lebih mudah menarik minat masyarakat yang memanfaatkan jasanya. Bagi rumah sakit, memperoleh atau mempertahankan sebuah akreditasi adalah suatu kerja keras yang memerlukan komitmen dari pihak yayasan, karyawan, dokter, perawat, dan masyarakat. Agar komitmen ini dapat berjalan dengan semestinya, salah satu caranya dengan meningkatkan kinerja para perawatnya (Aditama, 2004). Kinerja perawat menjadi tolok ukur

keberhasilan pelayanan kesehatan dalam rumah sakit (Kuntjoro, 2005).

Pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkunegara, 2001). Seorang perawat akan memperoleh kinerja yang diharapkan, apabila dalam bekerjanya menunjukkan kedisiplinan, mempunyai motivasi, mempunyai inisiatif dan mampu menghadapi tantangan (Mangkuprawira, 2007).

Kinerja seseorang perawat menjadi penting karena sebagai penghubung dari instansi rumah sakit kepada masyarakat yang membutuhkan jasa pelayanan medis, dan kinerja perawat menjadi posisi terdepan dalam keseluruhan usaha

pelayanan kesehatan pada masyarakat (Aditama, 2004). Kinerja seorang perawat dilihat dari hasil yang diharapkan dari setiap perilakunya. Perilaku yang berhubungan dengan kinerjanya adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai sasaran dari rumah sakit (Gibson, dalam Hasnita & Sanusi, 2005). Bentuk-bentuk perilaku tersebut berhubungan erat dengan tugas-tugas perawat yang dituntut untuk memberikan pertolongan, perawatan, dan bantuan kepada pasien, serta perawat. Seorang perawat juga dituntut untuk bekerjasama dengan teman sekerja ataupun pasien dalam memberikan keperawatan pada pasien. Hal tersebut merupakan tuntutan dari rumah sakit, karena kelangsungan operasional rumah sakit tergantung pada pelayanan keperawatan (Salbiah, 2003). Tidaklah mengherankan bila perawat berusaha

dengan giat untuk meningkatkan pelayanan keperawatannya. Dengan senantiasa memahami dan menerapkan pengertian tersebut dalam pekerjaannya, pada akhirnya akan berdampak positif bagi sebuah rumah sakit.

Kinerja seorang perawat dapat dikatakan sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi rumah sakit (Adhitama, 2004). Kinerja seorang perawat rumah sakit merujuk pada penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan oleh instansi rumah sakit baik dengan melakukan tugas utamanya maupun dengan mendukung kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan instansi. Hal ini dipertegas dengan pernyataan Handoko (1994), bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Seorang individu akan

memperoleh kinerja yang diharapkan, apabila dalam bekerjanya menunjukkan kedisiplinan, punya motivasi, punya inisiatif dan mampu menghadapi tantangan (Handoko, 1994). Berpijak dari beberapa pernyataan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi rumah sakit. Kinerja seorang perawat rumah sakit merujuk pada cara penyelesaian tugas pekerjaan yang diberikan oleh instansi rumah sakit baik dengan melakukan tugas utamanya maupun dengan mendukung kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan instansi. Kinerja seorang perawat yang baik tentunya akan menguntungkan bagi instansi rumah sakit dan membantu rumah sakit dalam mengambil keputusan-keputusan penting yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan instansi tersebut.

Seorang perawat mempunyai peranan cukup penting bagi sebuah rumah sakit. Di dalam mencapai atau meningkatkan upaya pelayanan kesehatan umum sampai upaya pelayanan medis spesialis, dibutuhkan seorang perawat yang gigih, ulet, tekun, mau berusaha, bertanggung jawab dan beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang ada (Azwar, 1996). Seorang perawat diharuskan mampu memikul tanggung jawab yang diberikan rumah sakit kepadanya. Hal ini dikarenakan perawat bekerja tidak hanya untuk kepentingan sendiri, tetapi juga bagi kepentingan yang memberikan manfaat pihak lain.

Di samping itu para perawat juga harus menyadari sepenuhnya bahwa mereka menjadi bagian penting dalam operasional rumah sakit, dimana mereka diberikan tanggung jawab yang besar dalam melakukan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Perawat harus mampu

memahami peran dan fungsinya dalam pelayanan profesional dan melakukan praktik perawatan mandiri kepada kelompok individu atau masyarakat (Hariningsih, 2007). Kinerja perawat yang baik pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi peningkatan akreditasi sebuah rumah sakit.

Perilaku kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan semua perilaku yang ditimbulkan individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman (Robbins, dalam Anoraga & Suyati 1995). Baik buruknya kinerja dapat diketahui dari sikap mereka dalam bekerja dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kinerja yang baik dari karyawannya akan menyebabkan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Sikula (dalam Mangkunegara, 2001) mengungkapkan aspek-aspek yang digunakan dalam mengamati kinerja karyawan. Adapun aspek-aspek tersebut antara lain:

a. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan tujuan utama dalam setiap perusahaan. Kualitas kerja ditentukan oleh sikap kerja para karyawannya. Kualitas kerja disini meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan keefektifan kinerja seorang karyawan. Kuantitas kerja meliputi seberapa cepat individu menyelesaikan pekerjaannya, seberapa efektif waktu yang digunakan, dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

c. Dapat tidaknya diandalkan

Aspek ini dapat dijelaskan seberapa jauh kapasitas seorang karyawan untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Dapat tidaknya seorang karyawan diandalkan juga meliputi inisiatif individu, inovasi yang dilakukan, patuh

pada aturan yang berlaku, dapat dipercaya dan kerajinan.

d. Sikap

Sikap kerja dibutuhkan individu dalam menata pola ritme kehidupan pribadinya. Sikap juga sebagai dasar harga diri seseorang dalam membangun kompetensi dirinya, membangun kehidupan sosial, serta memberikan identitas atau status bagi dirinya. Wendelt dan Stewart (dalam Setyawan, 2005) mengemukakan aspek yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan. Adapun aspek-aspek tersebut yaitu:

a) Psikososial

Aspek ini dapat dijelaskan berupa tindakan-tindakan yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan konsumen.

b) Psikososial kelompok

Aspek ini dapat dijelaskan berupa tindakan-tindakan yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan psikososial konsumen selama

menjadi anggota dari sebuah kelompok.

c) Fisik

Aspek ini dapat dijelaskan berupa tindakan-tindakan yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan fisik konsumen.

d) General

Aspek ini dapat dijelaskan berupa tindakan-tindakan yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan fisik konsumen.

e) Komunikasi

Komunikasi seorang karyawan dalam berhubungan dengan konsumen.

f) *Professional Implication*

Aspek ini dapat dijelaskan berupa tindakan-tindakan yang ditujukan untuk pemenuhan tanggung jawab sebagai karyawan dalam segala segi maupun situasi.

Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Steers (dalam Hernama & Kristyanty, 2007)

berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Secara umum kemampuan disini dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*.

Kemampuan potensi atau IQ didasarkan pada pendidikan yang memadai bagi seorang pegawai untuk pekerjaan atau jabatannya. Kemampuan *realitY* menyangkut keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Artinya seorang pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang pegawai perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerjanya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi yang ada pada individu akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran.

c. Faktor Kepribadian

Kemampuan setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan tidaklah sama, tergantung pada banyak hal dan salah satu yang membedakan adalah karakteristik kepribadiannya. Beberapa karakteristik kepribadian yang dinyatakan terkait dengan kinerja diantaranya adalah *locus of control*, harga diri, konsep diri, dan kecerdasan emosi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah harga diri. Harga diri merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang

paling penting dalam keterkaitannya dengan kinerja seorang karyawan (Sutjipto, 2000).

Adanya kinerja yang baik pada perawat pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi peningkatan akreditasi rumah sakit. Perawat harus mampu memahami peran dan fungsinya dalam pelayanan profesional dan melakukan praktik keperawatan mandiri kepada kelompok individu atau masyarakat (Hariningsih, 2007).

Namun pada kenyataannya, sampai saat ini masih ditemukan perawat yang tidak bekerja dengan maksimal dalam melayani pasien, bahkan ada perawat yang memperlakukan pasiennya dengan semena-mena. Hasil penelitian Trisnantoro (2005) terhadap 232 responden pasien atau keluarga pasien di sebuah Rumah Sakit di Jakarta, menunjukkan 87,7 % pasien atau keluarga pasien tidak puas terhadap pelayanan rumah sakit. Hal

ini dikarenakan prosedur yang berbelit-belit, kelambanan memberikan informasi dan waktu observasi yang terlalu lama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang perawat yang bekerja di RSUD Purworejo, RS PKU Muhammadiyah Kotagede dan RS PKU Muhammadiyah Pusat Yogyakarta, pada kenyataannya bahwa kebanyakan perawat tersebut tidak mencapai kinerja yang diharapkan. Hasil wawancara menunjukkan ada 8 orang perawat yang belum mencapai hasil yang diinginkan pihak rumah sakit maupun dari dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas, dan ada 2 orang yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkan. Berbagai alasan diungkapkan perawat yang belum mencapai hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugas, diantaranya banyaknya prosedur tetap yang harus dijalani oleh perawat, perawat mengaku

masih sering lalai dalam memberikan obat dan makanan, melupakan hal-hal yang sepele dan rutinitas pekerjaan yang dijalani. Selain itu banyak perawat seringkali merasa bersalah ketika tidak mampu atau mengalami kesulitan dalam melayani pasiennya, akibatnya banyak dari mereka sering mendapat celaan dan ejekan dari keluarga pasien, sehingga mereka tidak mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menyimak gejala-gejala pada kinerja yang diungkapkan Mangkuprawira (2007) bahwa kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menunjukkan kedisiplinan, mempunyai motivasi, mempunyai inisiatif, dan mampu menghadapi tantangan, perawat-perawat yang demikian dapat dikatakan memiliki kinerja yang rendah. Kinerja yang rendah akan menghambat perawat dalam upayanya melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu harga diri. Harga diri yaitu evaluasi diri yang dibuat oleh individu yang dinyatakan dalam sikap positif atau negatif terhadap dirinya sendiri (Baron & Byrne, dalam Ma'shum, Y & Wahyurini, 2004) Menurut Sandlelands, brockner, & Glynn (1988) individu dengan harga diri yang tinggi mampu menggunakan informasi-informasi yang berkaitan dengan suatu tugas hingga mereka lebih mampu mempertahankan tingkat ketekunan dan usaha dan mampu memotivasi diri ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Tinggi rendahnya harga diri dapat diketahui dari sikap seseorang menghadapi kondisi dan situasi yang ada. Coopersmith (dalam Buss, 1995) mengungkapkan seseorang dengan harga diri yang tinggi diantaranya memiliki penerimaan diri yang baik, menilai diri sendiri dengan baik, penerimaan yang

baik oleh lingkungan, dan dapat menerima kondisi fisik dan psikologisnya dengan baik.

Lebih lanjut harga diri merupakan kunci terpenting dalam pembentukan perilaku seorang karyawan, karena akan berpengaruh pada proses berpikir, tingkat emosi, keputusan-keputusan yang diambil bahkan berpengaruh pada nilai-nilai dan tujuan hidupnya serta memungkinkan seorang karyawan untuk mampu menikmati pekerjaannya (Clemes dan Bean, dalam Susilo & tanaja, 1996).

Seorang individu dengan harga diri yang positif akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dunia ini. Seorang karyawan yang memiliki harga diri yang cukup positif, maka dia akan yakin dapat mencapai kinerja yang dia dan perusahaan harapkan. Pada gilirannya, keyakinan

itu akan memotivasi karyawan tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan (Tambunan, 2001).

Seorang karyawan yang memiliki harga diri akan lebih bersemangat, lebih mandiri, lebih mampu dan berdaya, sanggup menerima tantangan, lebih percaya diri, tidak mudah menyerah dan putus asa, mudah memikul tanggung jawab, mampu menghadapi kehidupan dengan lebih baik dan merasa sejajar dengan orang lain. Perasaan-perasaan tersebut akan mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak laku dalam bekerjanya (Tjahyono, 2005). Lebih lanjut harga diri seorang karyawan akan terbentuk melalui proses berpikir, nilai-nilai, keinginan, tujuannya dan pada akhirnya nantinya akan menjadi cermin dari kinerja seseorang (Branden, dalam Hasnita & Sanusi 2006). Harga diri yaitu evaluasi diri yang dibuat oleh individu yang

dinyatakan dalam sikap positif atau negatif terhadap dirinya sendiri (Baron & Byrne, dalam Ma'shum, Y & Wahyurini, 2004). Nathaniel (dalam Koentjoro, 1989) mengemukakan bahwa harga diri tumbuh dan dimiliki individu yang berasal dari penilaian pribadi seseorang yang kemudian menghasilkan suatu akibat terutama pada proses pemikiran, perasaan-perasaan, nilai-nilai, keinginan-keinginan dan tujuan-tujuan.

Ma'shum & Wahyurini (2004) mengatakan bahwa harga diri adalah suatu fungsi, artinya bukan suatu yang dibawa sejak lahir, melainkan bagaimana seseorang menggunakan kesadarannya. Pilihan-pilihan yang diambil yang mempunyai keterkaitan dengan kesadaran, sikap kejujuran seseorang terhadap kenyataan dan tingkat integritas pribadi. Hidup dengan penuh kesadaran secara tidak langsung berarti menyadari fakta-fakta realistik, fakta-fakta batiniah dan juga fakta-fakta dunia luar. Harga diri yang

sejati tidak diungkapkan melalui pemujaan diri dengan mengorbankan orang lain atau dengan mengagungkan seseorang jauh lebih unggul dari orang lain atau menyengsarakan orang lain untuk membahagiakan seseorang. Arogansi dan terlalu mengagungkan kemampuan hanyalah menggambarkan betapa rapuhnya harga diri kita dan bukannya mencerminkan kokohnya harga diri seseorang (Ma'shum dan Wahyurini, 2004).

Seorang dengan harga diri yang tinggi akan lebih berorientasi pada keberhasilan, menaruh harapan yang besar di masa depan dan lebih efektif (Tjahyono, 2005). Lebih lanjut menurut Muhaimin dalam Nurvia (2006) seseorang dengan harga diri yang tinggi akan dimotivasi oleh keterikatan dalam tingkah laku bekerja yang baik. Dalam konteks ini, tingkah laku seorang perawat dapat ditunjukkan dengan motivasi kerja

yang tinggi. Pada akhirnya motivasi kerja yang tinggi dari perawat akan terwujud pada kinerjanya yang baik (Salbiah, 2003).

Gea, *et al.* (2002) mengemukakan bahwa harga diri merupakan perkembangan dari rasa ketergolongan, kemampuan, dan keberartian. Rasa ketergolongan berarti bahwa individu merasa dirinya merupakan bagian dari kelompok dimana individu merasa dihargai dan diterima oleh kelompoknya. Rasa kemampuan berkaitan dengan keberhasilan individu dalam mencapai keberhasilan. Rasa keberartian merupakan pandangan individu atas dirinya berdasarkan pandangan atas penilaian orang lain terhadap dirinya.

Harga diri yang dimiliki individu akan mempengaruhi bagaimana bertindak laku dalam kehidupan sehari-hari (Tjahyono, 2005). Tinggi rendahnya harga diri dapat diketahui dari sikap seseorang menghadapi kondisi dan situasi yang ada.

Coopersmith (dalam Buss, 1995) mengungkapkan aspek-aspek dari harga diri yaitu penerimaan diri, penilaian terhadap diri sendiri, perlakuan lingkungan sosial dan keluarga, dan kondisi fisik dan psikologis. Menurut Tjahyono (2005) ada beberapa hal yang termasuk aspek harga diri. Aspek-aspek tersebut yaitu: diterima, berharga, dan kompeten. Berdasarkan beberapa pendapat mengenai aspek harga diri, penelitian ini menggunakan aspek dari Coopersmith (dalam Buss, 1995). Aspek ini lebih lengkap dalam mengungkap harga diri dan mudah dipahami, di samping itu juga aspek ini sesuai dengan kondisi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Seorang individu dengan harga diri yang positif akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dunia ini. Misalnya, seorang

karyawan yang memiliki harga diri yang cukup positif, maka dia akan yakin dapat mencapai kinerja yang dia dan perusahaan harapkan. Pada gilirannya, keyakinan itu akan memotivasi karyawan tersebut untuk sungguh-sungguh mencapai apa yang diinginkan (Tambunan, 2001).

Dalam hal ini harga diri seorang perawat akan terbentuk melalui proses berpikir, nilai-nilai keinginan, tujuannya dan pada akhirnya nantinya akan menjadi cermin dari kinerja seseorang (Branden dalam Nurvia 2003).

Menurut Sandlelands, Brockner, & Glynn (dalam Nurvia, 2003) individu dengan harga diri yang tinggi mampu menggunakan informasi-informasi yang berkaitan dengan suatu tugas sehingga mereka lebih mampu mempertahankan tingkat ketekunan dan usaha dan mampu memotivasi diri ketika mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas tersebut

MATERI DAN METODE

Subjek penelitian ini adalah perawat rumah sakit sejumlah 47 orang, dengan kriteria masa kerja minimal 1 tahun, usia maksimal 50 tahun dan pendidikan keperawatan minimal D3. Metode dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang digunakan adalah skala kinerja dan skala harga diri.

Hasil pengujian terhadap reliabilitas skala kinerja menunjukkan koefisien reliabilitas yang diperoleh setelah proses seleksi *item* adalah $\alpha = 0,995$. Hal tersebut dapat diartikan skala kinerja mempunyai kepercayaan, keterandalan, dan konsistensi sebesar 0,955. Menurut teori Azwar (1999), dapat berarti juga perbedaan yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 94,53 % dari perbedaan yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan. Adapun koefisien validitas *item* dan skor total dari skala

kinerja berkisar antara 0,335 sampai 0,856.

Hasil pengujian terhadap reliabilitas skala harga diri menunjukkan koefisien reliabilitas yang diperoleh setelah proses seleksi *item* adalah $\alpha = 0,960$. Hal tersebut dapat diartikan skala harga diri mempunyai kepercayaan, keterandalan, dan konsistensi sebesar 0,960. Menurut teori Azwar (1999), dapat berarti juga perbedaan yang tampak pada skor skala tersebut mampu mencerminkan 92,8 % dari perbedaan yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan. Adapun koefisien validitas *item* dan skor total dari skala harga diri berkisar antara 0,308 sampai 0,789. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis data dari korelasi product moment dari Pearson, yang menguji hubungan harga diri sebagai variabel bebas, dan penampilan kerja sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kategorisasi kinerja dapat disimpulkan sebanyak 85,1 % (40 subjek) berada dalam kategori tinggi. Sedangkan sebanyak 14,9 % (7 subjek) berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan subjek memiliki kecenderungan kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi harga diri, dapat disimpulkan sebanyak 76,6 % (36 subjek) berada dalam kategori tinggi. Sedangkan sebanyak 23,4 % (11 subjek) berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan subjek memiliki kecenderungan harga diri yang tinggi

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dan uji linearitas menggunakan uji F.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel

tergantung yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini, teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Goodness of Fit Test*. Adapun pedoman yang digunakan dalam uji normalitas adalah $p \geq 0,05$. Sehingga dapat dikatakan sebaran data dikatakan normal apabila $p \geq 0,05$, dan sebaliknya sebaran data dikatakan tidak normal jika $p < 0,05$ (Hadi, 1995).

Dari hasil uji normalitas sebaran data, dapat dijelaskan bahwa hasil uji normalitas sebaran data dari variabel kinerja menunjukkan $KS-Z = 0,121$ dan $p > 0,05$. Berdasarkan skor yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kinerja terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas sebaran data dari variabel harga diri menunjukkan $KS-Z = 0,124$ dan $p > 0,05$. Berdasarkan skor yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel harga diri terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah $p < 0,05$. Hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung dikatakan linier jika $p < 0,05$ (Hadi, 1995). Hasil uji linieritas kedua variabel tersebut mempunyai nilai koefisien linieritas (F) sebesar 47,987 dan $p < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui korelasi antara variabel harga diri dan variabel kinerja. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil uji korelasi *product moment* menunjukkan hubungan positif sangat signifikan antara harga diri dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,545 ($p < 0,05$) Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat

diterima. Sedangkan koefisien determinan (r^2) antara harga diri dengan kinerja sebesar 0,297. Hasil tersebut menunjukkan harga diri memberikan sumbangan efektif sebesar 29,7 % terhadap kinerja, sedangkan sumbangan efektif sebesar 70,3 % disumbang oleh faktor lain dalam kinerja yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis korelasional pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara harga diri dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,545. Semakin tinggi harga diri seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah harga diri seseorang, maka semakin rendah pula kinerjanya. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang mengatakan ada hubungan positif antara harga diri dengan kinerja dapat diterima.

Perawat yang memiliki harga diri tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya perawat yang

memiliki harga diri yang rendah akan menunjukkan kinerja yang rendah pula. Wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa perawat tersebut memiliki penerimaan diri yang baik, para perawat mampu menilai diri sendiri secara positif sehingga perawat tersebut mampu mengekspresikan dirinya dalam pekerjaan dan mampu memotivasi diri ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaannya.

Harga diri dapat diartikan evaluasi diri yang dibuat oleh individu yang dinyatakan dalam sikap positif atau negatif terhadap dirinya sendiri (Baron & Byrne, dalam Ma'shum Y & Wahyurini, 2004). Orang yang mempunyai harga diri tinggi akan lebih bersemangat, lebih mandiri, lebih mampu dan berdaya, sanggup menerima tantangan, lebih percaya diri, tidak mudah menyerah dan putus asa, mudah memikul tanggung jawab, mampu menghadapi kehidupan yang lebih baik, dan merasa sejajar dengan

orang lain. Perasaan-perasaan tersebut akan mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak laku dalam kehidupan sehari-hari (Tjahyono, 2005). Hal-hal yang menunjukkan harga diri yang tinggi pada perawat dalam penelitian ini adalah sebagai seorang perawat yang memiliki penerimaan diri yang baik, penilaian diri yang positif, perlakuan yang baik dari lingkungan sosial, dan kondisi fisik dan psikologis yang baik.

Seorang dengan harga diri yang tinggi akan lebih berkonsentrasi pada keberhasilan, menaruh harapan yang besar di masa depan dan lebih efektif (Tjahyono, 2005). Lebih lanjut menurut Muhaimin dalam Nurvia (2006) seseorang dengan harga diri yang tinggi akan dimotivasi oleh keterikatan dalam tingkah laku bekerja yang baik. Dalam konteks ini tingkah laku seorang perawat dapat ditunjukkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Pada akhirnya motivasi kerja yang tinggi dari perawat akan

terwujud pada kinerjanya yang lebih baik (Salbiah, 2003).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan subjek dapat beradaptasi terhadap situasi dan kondisi pekerjaan dengan baik. Perawat menyadari memiliki keberartian bagi semua orang karena mempunyai tugas yang cukup berat dan dibutuhkan banyak pihak. Berdasarkan hal tersebut perawat memiliki penilaian diri dan orang lain secara positif. Hal inilah yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja perawat. Menurut As'ad (1991) bahwa seorang karyawan dengan penerimaan diri yang baik dapat memanfaatkan kelemahannya menjadi kelebihan, sehingga seorang karyawan mampu memotivasi diri ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi dengan baik. Kenyataan di lapangan perawat dapat menerima keadaan dirinya dengan

segala kelebihan dan keterbatasannya. Perawat tersebut seakan-akan membuktikan bahwa dengan kelemahan yang ada pada dirinya dapat menjadikan sebagai kelebihan. Hal ini juga yang menjadi penyebab meningkatnya kinerja seorang perawat. Perlakuan oleh lingkungan keluarga dan lingkungan sosial tidak bisa dihindari bagi seorang perawat. Di dalam suasana bekerja dengan teknologi tinggi dan dipengaruhi oleh budaya global, masalah perlakuan bagi tenaga kesehatan di rumah sakit menjadi isu yang penting dalam strategi pengembangan rumah sakit di masa yang mendatang (McMahon,dkk 1999). Para perawat mendapatkan perlakuan yang cukup baik, baik menyangkut rasa puas dari pihak atasan dan penghargaan berbentuk pemberian insentif, baik dari pihak rumah sakit maupun keluarga pasien.

Harga diri termasuk kebutuhan psikologis yang juga dapat ditentukan

oleh kondisi fisik dan psikologisnya. Seorang perawat yang tidak terpenuhi harga dirinya, maka akan menimbulkan suatu gangguan yang menggejala pada berbagai bentuk gangguan fisik dan psikologisnya. Apabila seorang perawat yang memiliki kekurangan kondisi fisik dan psikologisnya dihadapkan pada situasi pekerjaannya maka akan menimbulkan masalah bagi kinerjanya (McMahon, 1999). Pada kenyataan di lapangan, para perawat seringkali merasa jengkel dan kesal apabila menghadapi pekerjaannya. Namun perasaannya tersebut tidak dibawanya saat melakukan pekerjaannya. Para perawat seringkali dilecehkan oleh pasien atau keluarga pasien, hanya para perawat tetap menikmati pekerjaannya, seakan-akan membuktikan bahwa pekerjaannya tidak seburuk yang dikira.

Hal di atas dikemukakan apabila perawat yang memiliki tingkat

kinerja yang tinggi dan mempunyai harga diri yang tinggi, maka dampak yang ditimbulkan dapat termanifestasikan seperti yang dikemukakan di atas. Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat mempunyai harga diri yang cukup tinggi dan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga perawat yang mempunyai kedisiplinan, mempunyai motivasi, mempunyai inisiatif dan mampu menghadapi tantangan dapat tercipta. Hal ini menunjukkan harga diri yang tinggi pada perawat yaitu perawat dengan kepercayaan diri tinggi, bersemangat, lebih mandiri, lebih mampu dan berdaya, sanggup menerima tantangan, tidak mudah menyerah dan putus asa dan dapat memikul tanggung jawab, sehingga perawat mampu meningkatkan pelayanan medis dan mampu memenuhi sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan kategorisasi kinerja menunjukkan sebanyak 85,1

% (40 subjek) berada dalam kategori tinggi. Sedangkan sebanyak 14,9 % (7 subjek) berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan subjek memiliki kecenderungan kinerja yang tinggi. Hasil kategorisasi harga diri menunjukkan sebanyak 76,6 % (36 subjek) berada dalam kategori tinggi. Sedangkan sebanyak 23,4 % (11 subjek) berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan subjek memiliki kecenderungan harga diri yang tinggi.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan, harga diri memberikan sumbangsih sebesar 29,7 % terhadap kinerja, sedangkan sumbangan 70,3 % disumbang oleh faktor lain dalam kinerja yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan positif antara harga diri dengan kinerja

pada perawat RS PKU Muhammadiyah yang sangat signifikan dengan koefisien korelasi 0,545 ($p < 0,05$).

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi harga diri maka kinerjanya cenderung semakin tinggi. Perawat dengan harga diri yang tinggi akan lebih berorientasi pada keberhasilan dan lebih lanjut perawat dengan harga diri yang tinggi akan dimotivasi oleh keterikatan dalam tingkah laku bekerja yang baik. Variabel harga diri memberikan sumbangan terhadap variabel kinerja sebesar 29,7 % terhadap peningkatan kinerja, sedangkan sumbangan efektif sebesar 70,3 % disumbang oleh faktor lain dalam kinerja yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, TY. 2004. *Manajemen Administratif Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press
- As'ad, M. 1991. *Psikologi Industri Edisi Keempat*. Jogjakarta: Liberty

- Azwar, S. 2003. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Jaya
- Azwar, S. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Jaya
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Jaya
- Gea, dkk. 2002. *Relasi dengan Diri Sendiri*. Jakarta: Gramedia
- Gomes, F.C. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hadi, S. 1995. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, TH. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariningsih, W. 2007. Implementasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit, Pendidikan dan Komunitas. *Artikel*. Bandung: STIK Immanuel Bandung.
- Jati, I.N. 2007. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Kuntjoro, T. 2005. Pengembangan Manajemen Kinerja perawat dan Bidan sebagai Strategi dalam Peningkatan Mutu Klinis. Gombong: Jurnal Penelitian Balai Pelatihan Teknis Profesi Kesehatan terbitan September 2005.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Raja Grafindo.
- McMahon, dkk. 1999. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Primer*. Jakarta: EGC
- Munandar, A.S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Pareek, U. 1984. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Papu, J. 2008. *Teamwork (Sebuah Pengenalan Singkat)*. Jakarta: Artikel e-psikologi
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Jakarta: Gramedia.
- Suastha, N.T. 2002. *Evaluasi Kinerja Suatu Perangkat Manajemen: Suatu Buku Text dan Pedoman*. Jakarta: Universitas Bhayangkara Press.
- Tjahyono, S. 2005. Meningkatkan Harga Diri. Jakarta: Artikel harian Kompas terbitan 23 September 2005
- Yunianto, A & Purwatiningtyas. 2004. *Membangun dan Menilai Team Work dalam Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books



LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LPPM)
UNIVERSITAS MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Jl. Wates Km 10 Yogyakarta
Tlp (0274) 6498212 Pesawat 133 Fax. (0274) 6498213

www.mercubuana-yogya.ac.id
email : lppm.umby@yahoo.com



ISSN : 2087-1899