

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya keteraturan, kedamaian, keamanan dan kesejahteraan dalam bermasyarakat, sangat dibutuhkan sikap saling tolong-menolong, perasaan senasib seperjuangan, saling bekerja sama dan lain-lain. Hal ini sering terlihat secara langsung dalam masyarakat, seperti kegiatan *sambatan*, kerja bakti, atau memberi bantuan baik berupa barang maupun jasa pada orang yang sangat membutuhkan. Memberikan bantuan ataupun keuntungan pada orang lain tanpa mengharap imbalan apapun dalam psikologi disebut dengan perilaku prososial. Namun pada masa globalisasi saat ini masyarakat di kota-kota besar Indonesia sedikit demi sedikit mengalami perubahan sebagai akibat dari modernisasi. Jadi, tidaklah mengherankan apabila di kota-kota besar nilai-nilai pengabdian, kesetiakawanan dan tolong-menolong mengalami penurunan sehingga yang nampak adalah perwujudan kepentingan diri sendiri dan rasa individualis (Sarwono dan Meinarno, 2009)

Menurut Brigham (1991) perilaku prososial adalah segala bentuk tingkah laku yang bertujuan menyokong kesejahteraan orang lain, atau perilaku yang menguntungkan penerima tetapi tidak memiliki keuntungan yang jelas bagi pelakunya. Sears dkk (2001) berpendapat tingkah laku prososial berkisar dari tindakan menolong yang tidak mementingkan diri sendiri atau tanpa pamrih

sampai tindakan menolong yang sepenuhnya dimotivasi oleh kepentingan diri sendiri.

Pentingnya perilaku prososial dalam kehidupan masyarakat membawa dampak positif bagi pengembangan diri individu, masyarakat, serta seluruh aspek yang ada di dalamnya terlebih dalam dunia kerja. Sementara dalam dunia kerja perilaku sosial berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial yang mendukung fungsi organisasi secara maksimal, sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, saling bekerjasama, memberikan saran, saling menghargai dan menghormati, membantu menyelesaikan pekerjaan, memberi informasi segala hal yang bertujuan memperlancar jalannya proses pekerjaan.

Smith, (Tjahjono, 1996) mengemukakan bahwa untuk melakukan sesuatu yang baik seseorang (karyawan) memang tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang hanya menguntungkan dirinya, namun harus memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku yang *nice* yaitu sebagai *good citizen*. Jika karyawan dalam organisasi memiliki perilaku prososial yang baik, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Robin dan Judge (2008) menjelaskan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja melebihi harapan. Robin dan Judge

(2008) menunjukkan fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan dengan perilaku sosial organisasi yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Atmosfer iklim organisasi yang positif akan terakumulasi menjadi perilaku prososial dalam organisasi. Dampak positif tersebut menimbulkan rasa untuk menghargai sesama karyawan, sikap komitmen dan loyalitas tinggi yang membawa ke arah perkembangan perusahaan menjadi lebih baik lagi

Pada kenyataannya di era globalisasi ini, berdasarkan beberapa fakta dalam kehidupan masyarakat khususnya dalam organisasi atau perusahaan, perilaku prososial sudah mulai menipis dan seringkali terjadi salah kaprah dalam pemahaman perilaku prososial. Gambaran menurunnya perilaku prososial nampak pada sebagian karyawan Danliris Surakarta, salah satunya pada bagian *security* (satpam). Indikator perilakunya muncul dalam beberapa ciri, misalnya terlihat dari perilaku satpam yang lebih sering ngobrol santai, lebih suka *kongkow* di pos dari pada patroli, enggan untuk menemani satpam lain yang sedang patrol, dan masih terdapat beberapa satpam yang terlambat masuk kerja.

Namun disamping itu, masih banyak satpam yang melakukan perilaku prososial. Diantaranya adalah terdapat beberapa satpam yang masuk kerja datang sebelum jam kerja, bersikap toleransi ketika ada satpam lain yang terlambat masuk, dan bersedia untuk menemani satpam lain yang patrol.

Perilaku prososial menurut Sears (2001) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya kepribadian. Faktor kepribadian mencakup beberapa aspek psikologis individu, salah satunya harga diri. Bersama-sama dengan kebutuhan

psikologis, tipe kepribadian, dan pengalaman masa lalu harga diri akan mempengaruhi individu dalam melakukan seleksi, organisasi, dan interpretasi (persepsi) terhadap hasil penginderaan-nya. Turban dan Keon (1993) membuktikan bahwa harga diri mempengaruhi persepsi individu dalam konteks pemilihan jenis pekerjaan dan organisasi tempat bekerja, misalnya perilaku pimpinan, karakteristik pekerjaan, sistem upah dan kesejahteraan serta perilaku komunikasi antar pegawai yang didalamnya bisa jadi adalah perilaku prososial.

Robinson dan Shafer (2000) mendefinisikan harga diri (*self esteem*) sebagai rasa menyukai dan menghargai diri sendiri berdasarkan respon individu terhadap lingkungannya. Penilaian terhadap diri sendiri akan mempengaruhi proses berfikir, perasaan, keinginan, nilai maupun tujuan hidupnya. Keadaan ini akan membawa seseorang menuju ke arah keberhasilan atau kegagalan dalam hidup. Perasaan percaya akan diri sendiri dan harga diri terkandung di dalam *self esteem* dan akan menimbulkan keyakinan bahwa dirinya mampu untuk hidup layak. Penilaian yang tinggi maupun rendah terhadap diri sendiri dipengaruhi oleh reaksi selama proses interaksi dengan lingkungannya. Seseorang dengan *self esteem* tinggi secara teoritis akan penuh percaya diri menghadapi setiap masalah lingkungan. Sebaliknya seseorang dengan *self esteem* rendah selalu ragu akan kapasitas dirinya.

Calhoun dan Accocela (1996) mengatakan harga diri memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tingkah laku individu, dengan harga diri tinggi akan membuat individu tersebut lebih ambisius, dalam arti meletakkan aspirasinya pada tingkat lebih tinggi. Harga diri

yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi perilakunya dalam hubungan sosial dengan individu lain. Harga diri tinggi akan berpengaruh pada perilaku positif. Sebaliknya harga diri rendah akan membawa pengaruh yang kurang baik bagi perilaku individu.

Aditomo dan Retnowati (2004) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa harga diri berpengaruh dalam sikap seseorang dalam kehidupan sehari-hari, seseorang dengan harga diri rendah cenderung bersikap negatif dalam perilakunya dan merasa tidak dihargai, tidak diterima dan diperlakukan kurang baik oleh orang lain, sebaliknya seseorang dengan harga diri tinggi cenderung bersikap positif dalam perilakunya, individu mampu melihat dirinya berharga, diterima dan diperlakukan baik oleh orang lain. Begitu pula dalam konteks perilaku prososial, harga diri diperlukan agar seseorang mampu melakukan tindakan yang menuntut pengorbanan (ikhlas) untuk membantu orang lain sesuai dengan apa yang diharapkan.

Harga diri yang tinggi diharapkan dapat dimiliki oleh semua karyawan dan menjadi karakteristik kepribadian yang berperan untuk meningkatkan perilaku prososial pada karyawan. Hal tersebut dapat diimplementasikan dalam dunia kerja. Contoh positif dalam kehidupan organisasi dan perusahaan misalnya adanya sifat rendah hati, kerjasama, berderma, menolong, kejujuran, serta mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain. Namun yang sering terjadi pada karyawan adalah sebaliknya, prosentase perilaku munculnya prososial sangat kecil karena sangat terkait dengan faktor-faktor serta aspek-aspek yang berperan dalam terciptanya perilaku prososial. Teknologi yang semakin maju seakan

mengukung hidup individu lepas dari dunia individu yang lainnya, bahkan untuk sekedar bertemu muka dengan tetangga sebelah rumah pun seperti tidak ada waktu lagi, yang terjadi adalah individu menjadi seorang yang *individualisme*. Perilaku prososial seakan hanya menjadi ajang pamer kekayaan sehingga nilai keikhlasan dalam memberi hilang (Papilaya, 2002).

Mengacu dari uraian-uraian di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial? Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul: “Hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial pada karyawan Danliris Surakarta”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui:

1. Hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial
2. Peran atau sumbangan efektif harga diri terhadap perilaku prososial
3. Tingkat harga diri dan perilaku prososial

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi subjek (karyawan Danliris)

Penelitian ini memberikan informasi mengenai hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial, sehingga diharapkan seseorang dapat memahami manfaat harga diri sebagai upaya meningkatkan perilaku prososial.

2. Bagi pimpinan perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi dan gambaran tentang hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial, sehingga diharapkan pihak

perusahaan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat agar karyawan mampu mengembangkan harga diri secara positif dan memiliki perilaku prososial yang mendukung proses kemajuan dan pengembangan perusahaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperdalam, memperkaya, dan mengembangkan khasanah teoritis khususnya mengenai hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial.