

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERILAKU PROSOSIAL
PADA SATPAM PT DANLIRIS SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**



Diajukan Oleh :

**SENO SUMARSONGKO
F. 100 050 326**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERILAKU PROSOSIAL
PADA SATPAM PT DANLIRIS SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi**

Diajukan Oleh:

SENO SUMARSONGKO

F 100 050 326

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERILAKU PROSOSIAL
PADA SATPAM PT DANLIRIS SURAKARTA**

Diajukan oleh :

SENO SUMARSONGKO

F 100 050 326

Telah disetujui untuk dipertahankan

Didepan Dewan Penguji

Telah di setujui oleh:

Pembimbing Utama



(Dra. Partini, M.si)

Tanggal, 11 November 2015

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERILAKU PROSOSIAL
PADA SATPAM PT DANLIRIS SURAKARTA**

Yang diajukan oleh:

SENO SUMARSONGKO

F 100 050 326

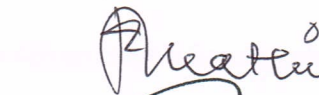
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

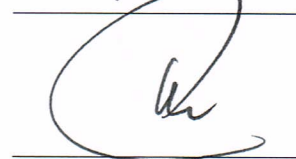
Penguji Utama

Dra. Partini, M.Si




Penguji Pendamping I

Dr. Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D



Penguji Pendamping II

Dra. Rini Lestari, M.Si

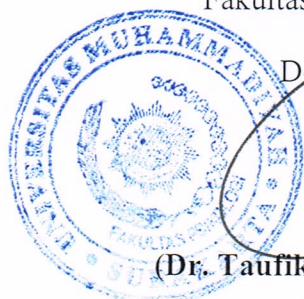


Surakarta, 11 November 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



(Dr. Taufik, M.Si, Ph.D)

HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN PERILAKU PROSOSIAL PADA SATPAM PT DANLIRIS SUKOHARJO

Seno Sumarsono
Dra. Partini, M.Si
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Intisari. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara harga diri dengan perilaku prososial khususnya pada satpam PT Danliris Sukoharjo. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota satpam PT Danliris Sukoharjo sejumlah 156 satpam. Jumlah sampel yang diambil menggunakan formula Slovin sebanyak 112 satpam. Data penelitian ini bersumber dari observasi, interview, kuesioner dan dokumentasi. Hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisa *product moment* dari *Spearman* pada signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat positif signifikan antara harga diri dengan perilaku prososial pada satpam PT Danliris dengan nilai korelasi $r=0,374$ dan $p=0,000$ ($p < 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel harga diri berkorelasi sangat signifikan dengan variabel perilaku prososial. Sumbangan efektif variabel harga diri terhadap variabel perilaku prososial ditunjukkan dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,193 yang berarti variabel harga diri memberikan pengaruh sebesar 19,3% terhadap perilaku prososial, sedangkan 80,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Harga Diri, Perilaku Prososial

RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM WITH THE BEHAVIOR PROSOSIAL ESPECIALLY IN SECURITY GUARDS PT DANLIRIS SUKOHARJO

Seno Sumarsonko
Program Studi Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRACT

This study attempts to see the relationship between self-esteem with the behavior prososial especially in security guards PT Danliris Sukoharjo. Population research it is a whole a member of security guards pt danliris sukoharjo a number of 156 security guards. The sample of the taken use formula slovin as many as 112 security guards .Data this research funded by observation, the interview, the questionnaire and documentation. Hypothesis this research using a technique analysis product moment of the spearman in significance 95 % (& amp; # 945 patients; = 5 %). The results of the study showed that there is a very positive welfare between self-esteem with periaku prososial on security guards pt danliris with correlation value $r = 0,374$ and $p = 0,000$ ($p & lt; 0.01$). So that it can be concluded that variable self-esteem correlate is very significant variable prososial behavior .Contributions effective variable self-esteem on variables behavior prososial demonstrated from value the coefficients determinan ($r^2 = 0,193$ which means variable self-esteem impact of 19.3 % of behavior prososial, while 80,7 % influenced other variables that not explained in this research .

Key Word : *Self-esteem, Behavior Prososial*

PENDAHULUAN

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)

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 (Brigham, 2001). 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. 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 kearah

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 PT Danliris Sukoharjo, salah satunya pada bagian 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.

Walaupun disamping itu, masih banyak satpam yang menunjukkan 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi adanya permasalahan perilaku prososial salah satunya adalah harga diri. Menurut Sears (2001) Perilaku prososial 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 penginderaannya. 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.

Dari uraian diatas maka peneliti berkesimpulan bahwa masih banyak permasalahan yang terdapat di organisasi yang berkaitan dengan perilaku prososial. Penelitian ini menggunakan variable bebas yaitu harga diri dan variable tergantung yaitu perilaku prososial. Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena perilaku prososial pada karyawan akan meningkatkan kontribusi karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Mengacu dari 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”.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku prososial adalah tindakan yang ditujukan kepada orang lain, baik secara fisik maupun psikis yang memberikan manfaat positif bagi orang yang dikenai tindakan itu, walaupun tindakan itu sebenarnya tidak mempunyai manfaat dan keuntungan yang jelas bagi individu yang melakukannya dan tindakan itu dilakukan sesuai dengan norma masyarakat yang berlaku.

Perilaku prososial Menurut Baron dan Byrne (2010) diartikan sebagai perilaku yang ditunjukkan kepada orang lain dan memberikan manfaat yang positif bagi orang yang dikenai perbuatan tersebut. Perilaku prososial mencakup tindakan seperti membagi sesuatu yang dimiliki pada orang lain, kerjasama, berderma, menolong, kejujuran, serta mempertimbangkan hak dan kesejahteraan orang lain.

Mussen (2000) mengemukakan perilaku prososial mencakup aspek-aspek sebagai berikut: Kerjasama (*cooperation*), melakukan suatu pekerjaan dengan baik

dan bersama-sama serta tujuannya sama, perilaku menolong (*helping behavior*), suatu perilaku untuk berbuat baik terhadap orang lain, membagi (*sharing*), perilaku yang dinampakkan karena ada sama-sama memiliki, Berderma (*charity*), memberi sesuatu (barang) kepada orang lain yang membutuhkan, kejujuran (*honesty*), melakukan atau mengatakan sesuatu kepada orang lain dengan tulus hati dan mengandung kebenaran. Sedangkan Cohen (1995) menyebutkan bahwa perilaku prososial setidaknya mencakup aspek aspek kognitif, afektif, konatif.

Menurut Gerungan (2006) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku prososial antara lain:

- a. Situasi sosial; meliputi karakteristik kelompok dan norma sosial. Faktor harga diri merupakan bagian dari faktor ini.
- b. Faktor norma social
- c. Karakteristik hubungan interpersonal meliputi sifat kesamaan, kedekatan hubungan dan daya tarik
- d. Mediator internal meliputi *mood* dan empati.

Darley dan Latene (Sarwono dan Meinarno, 2009) mengemukakan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap perilaku prososial, diantaranya :

- a. *Bystander*. *Bystander* adalah orang-orang yang berada di sekitar tempat kejadian
- b. Atribusi. Seseorang akan termotivasi untuk memberikan bantuan orang lain bila ia mengasumsikan bahwa ketidakberuntungan korban adalah diluar kendali korban
- c. Model. Orang-orang kemungkinan akan lebih besar untuk memberikan sumbangannya di kotak amal yang disediakan ditoko bila sebelumnya mereka melihat orang lain juga menyumbang
- d. Sifat dan Suasana hati (*mood*). Orang yang mempunyai sifat pemaaf akan mempunyai kecenderungan mudah menolong.

Sears (2001) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku prososial adalah:

- a. Karakteristik situasi. Orang yang sedang sibuk atau tergesa-gesa cenderung untuk tidak menolong daripada yang tidak sibuk atau tergesa-gesa. Faktor situasional meliputi:
 1. Kehadiran orang lain. Semakin banyak yang hadir, semakin besar kemungkinan seseorang benar-benar memberikan pertolongan dan semakin besar pula rata-rata tentang waktu pemberian

bantuan., ini disebut efek penonton (*by stander effect*).

2. Kondisi lingkungan. Keadaan fisik seseorang akan mempengaruhi kesediaannya untuk membantu
 3. Tekanan waktu. Tekanan waktu menimbulkan dampak yang kuat terhadap pemberian bantuan. Seseorang yang tergesa-gesa mempunyai kecenderungan yang lebih kecil untuk menolong dibandingkan seseorang yang tidak mengalami tekanan waktu.
- b. Karakteristik penolong. Seseorang akan tetap memberikan bantuan meskipun kekuatan situasional menghambat pemberian bantuan, dan yang lain tidak memberikan bantuan meskipun berada dalam kondisi yang sangat baik. Adanya perbedaan individu akan terlihat dalam usaha memahami mengapa ada orang yang lebih mudah menolong dibandingkan orang lain. Faktor penolong meliputi:
 1. Faktor kepribadian
 2. Suasana hati
 3. Distress diri dan rasa empati

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku prososial antara lain situasi sosial, norma sosial, karakteristik hubungan interpersonal, mediator internal, *by stander*, atribusi,

model, sifat dan suasana hati, karakteristik situasi dan karakteristik penolong.

Harga diri adalah penilaian yang dilakukan oleh individu untuk memandang dirinya sendiri, terutama mengenai sikap penerimaan atas seberapa besar kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan keberhargaan.

Goble (Myers, 2002) mendefinisikan harga diri sebagai penilaian diri yang dilakukan oleh seorang individu dan biasanya berkaitan dengan dirinya. Penilaian tersebut mencerminkan sikap penerimaan dan penolakan serta penunjukan seberapa jauh individu percaya pada dirinya, mampu, penting, berhasil dan berharga.

Bradshaw (Rice, 1998) mengatakan bahwa harga diri adalah jaringan pengalaman seseorang dan akan menimbulkan konsep diri positif atau negatif. Penilaian terhadap diri sendiri sangat terkait dengan pengalaman seseorang.

Coopersmith (Rice, 1998) mendefinisikan harga diri sebagai penilaian diri yang dilakukan oleh seseorang individu dan biasanya berkaitan dengan dirinya sendiri. Penilaian tersebut mencerminkan sikap penerimaan dan penolakan serta

menunjukkan seberapa jauh individu percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil, dan berharga.

Polan (Pudjobudoyo, 1998) mengatakan bahwa harga diri merupakan salah satu kebutuhan psikologis yang meliputi kepercayaan, kebutuhan ekonomi, kebutuhan akan keberhasilan, kebutuhan akan memperoleh pengetahuan dan perasaan mampu.

(Globe, 1994) mengemukakan aspek-aspek harga diri meliputi:

- a. Rasa dianggap mampu dan berguna bagi orang lain, yaitu ditunjukkan oleh kemampuan individu bahwa dirinya merasa mampu dan memiliki sikap optimis dalam menghadapi masalah kehidupan
- b. Rasa dihormati, seseorang yang dihormati oleh orang lain merasa bahwa dirinya berharga, percaya diri serta mampu menghargai dirinya sendiri.
- c. Rasa dibutuhkan orang lain, seseorang yang dibutuhkan oleh orang lain akan merasa dirinya diterima oleh lingkungannya.

Menurut Calhoun dan Accocella (1997) harga diri merupakan perkembangan diri aspek afektif yang meliputi :

- a. Rasa penerimaan, merupakan perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari kelompok yang diterima dan dihargai oleh kelompok lain.
- b. Perlakuan diri, yaitu perasaan individu bahwa dirinya mampu melaksanakan atau mencapai sesuatu hal yang diinginkan secara efisien dan bernilai positif.
- c. Penghargaan, adalah suatu perasaan individu bahwa dirinya berharga, mempunyai arti dan merasa bernilai.

Aspek-aspek harga diri menurut Coopersmith (1997) meliputi: *power* (kekuatan); *significance* (keberartian); *virtue* (kebajikan) dan *competence* (kompetensi).

Berdasar pendapat pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek harga diri antara lain: rasa dianggap mampu dan berguna bagi orang lain, rasa dihormati, rasa dibutuhkan orang lain, rasa penerimaan, perlakuan diri, penghargaan, *power* (kekuatan); *significance* (keberartian); *virtue* (kebajikan) dan *competence* (kompetensi).

Harga diri bukanlah faktor yang dibawa sejak lahir, namun merupakan faktor yang dipelajari dan dibentuknya sepanjang pengalaman hidup individu

dalam relasinya dengan dirinya sendiri maupun dengan individu yang lain.

Menurut Koentjoro (1989) faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan harga diri antara lain :

- a. Lingkungan keluarga; lingkungan keluarga merupakan tempat bersosialisasi pertama bagi seseorang. Hal ini berkaitan dengan sikap orang tua yang merupakan faktor yang mempengaruhi harga diri. Perlakuan adil, pemberian kesempatan untuk aktif dan pendidikan yang demokratis didapatkan pada individu yang memiliki harga diri yang tinggi.
- b. Lingkungan sosial ; lingkungan sekitar individu yang berinteraksi mempunyai pengaruh bagi pembentukan harga diri individu. Pembentukan harga diri individu dimulai sejak individu mulai menyadari bahwa dirinya berharga sebagai individu, dengan lingkungannya, penerimaan, penghargaan serta perlakuan orang lain terhadap individu tersebut, dengan kata lain pembentukan harga diri ditentukan oleh lingkungan sosial.
- c. Faktor-faktor psikologis ; penerimaan diri akan mengarahkan individu tersebut ke pemikiran tentang dirinya yang lebih kuat dan mendalam dan pembentukan harga diri sehingga individu akan

menentukan arah dirinya saat mulai memasuki hidup bermasyarakat sebagai anggota masyarakat yang sudah dewasa.

- d. Jenis kelamin ; perbedaan jenis kelamin mengakibatkan terjadinya perbedaan dalam pola berpikir, cara berpikir, dan bertindak antara laki-laki dan perempuan akan berbeda. Keadaan ini dimungkinkan melihat cara perlakuan orang tua dan harapan masyarakat yang berbeda-beda pada kedua jenis kelamin.

Bradshaw (Burns, 2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri antara lain :

- a. Prestasi yang tampak, proses pencapaian prestasi, maupun tujuan yang telah ditetapkan individu. Hal ini berkaitan dengan kegagalan bagaimana merasakan perkembangan potensi atau kemampuan yang dimiliki
- b. Pengaruh control personal dan pengaruh situasi atau orang-orang yang berarti dalam kehidupan individu.
- c. Pengalaman berdasarkan penilaian dan perlakuan orang-orang terhadap individu, apakah individu merasa dipelihara, dihargai, diterima, ditolak, diabaikan, dicintai atau tidak diperhatikan oleh orang lain.

- d. Konsistensi berperilaku sesuai dengan nilai atau norma-norma yang berlaku. Perilaku yang dianggap bernilai oleh masyarakat maka dapat meningkatkan harga diri tetapi jika kurang dihargai maka dapat menimbulkan konflik dengan nilai yang dianut dan selanjutnya dapat menurunkan harga diri.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap harga diri antara lain; lingkungan keluarga seperti penerimaan, perhatian, afeksi, hukuman dan kehangatan orang tua serta lingkungan sosial seperti penghargaan dari orang lain terhadap dirinya. Prestasi yang nampak dan pengalaman serta konsistensi perilaku juga mempunyai pengaruh terhadap *control personal* dalam proses munculnya harga diri.

Coopersmith (Asia, 2007) menyatakan bahwa individu dengan harga diri tinggi mempunyai ciri-ciri mandiri, lebih percaya diri, konsisten, adaptif, kreatif, asertif, tidak sulit bersahabat dan mengemukakan pendapat. Sementara individu yang mempunyai harga diri rendah biasanya kurang percaya diri, kurang populer, takut, menarik diri, lebih suka menjadi pendengar, kurang berani mengemukakan ide, depresi, pesimis, mudah cemas jika berhadapan dengan peristiwa sehari-hari, kurang dapat

memberi dan menerima cinta, kurang intim menjalin hubungan karena takut ditolak, isolasi, malu.

Menurut Sarwono (2010), harga diri yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi tingkat afeksi, perilaku kompensasi dan coping. Individu dengan harga diri tinggi biasanya akan mempunyai reaksi emosi dan *mood* yang positif terhadap pengalaman yang diterima; jika mengalami pengalaman buruk akan melakukan strategi perbaikan diri, sedangkan pada individu dengan harga diri rendah akan cenderung menolak pengalaman yang bersifat negatif. Terkait dengan perilaku karyawan dalam perusahaan maka karyawan yang memiliki harga diri tinggi (positif) diharapkan dapat meningkatkan perilaku prososialnya.

Harga diri adalah salah satu alasan utama mengapa seseorang melakukan perilaku prososial. Harga diri berkaitan dengan cara penting bagaimana memposisikan dirinya dengan orang lain dalam kehidupan mereka sehari-hari (Michener & Delamater, 1999). Artinya mereka yang nilai dirinya positif cenderung untuk bahagia, sehat, berhasil, dan dapat menyesuaikan diri sehingga mempunyai kecenderungan untuk melakukan perilaku prososial. Sebaliknya orang yang menilai dirinya negatif secara relatif tidak sehat, cemas, tertekan dan

pesimis tentang masa depannya dan mudah atau cenderung gagal mempunyai kecenderungan sulit melakukan perilaku prososial.

Staub (Lestari, 2003) mengemukakan bahwa seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk melakukan perilaku prososial umumnya memiliki karakteristik kepribadian yaitu : harga diri yang tinggi, rendahnya kebutuhan akan persetujuan orang lain, tanggung jawab yang tinggi, memiliki kontrol diri yang baik, dan tingkat moral yang seimbang. Hal ini berarti bahwa harga diri yang tinggi mempunyai pengaruh yang besar bagi terciptanya perilaku prososial.

HIPOTESIS

Terdapat hubungan positif antara harga diri dengan sikap prososial, semakin tinggi harga diri semakin tinggi sikap prososial dan sebaliknya, semakin rendah harga diri semakin rendah perilaku prososial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang terdiri atas dua bagian, yaitu alat ukur harga diri yang disusun oleh Asia (2006) dan telah dimodifikasi

oleh penulis, Perilaku prososial dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala perilaku prososial yang disusun oleh Susanto (2006) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mussen, Conger, dan Kagan, (1994) Perhitungan statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisa korelasi *product moment* dari *Spearman* dengan bantuan SPSS *for windows release 16*.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada perilaku prososial menunjukkan 34 aitem valid dan 6 aitem yang gugur dengan nilai alpha 0,909. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada harga diri menunjukkan 23 aitem valid dan 7 aitem yang gugur dengan nilai alpha 0,766.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan teknik analisa *product moment* dari *Spearman's rho* nilai $r = 0,374$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara harga diri dengan perilaku prososial. Artinya harga diri mempengaruhi perilaku prososial. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi perilaku prososial, begitu sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin rendah perilaku prososial karyawan.

Dari hasil analisis diketahui koefisien determinan (r^2) = 0,193 Hal ini berarti sumbangan efektif harga diri terhadap perilaku prososial sebesar 19,3%, artinya masih terdapat 80,7% faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku prososial selain variabel harga diri.

Berdasarkan hasil analisis diketahui rerata empirik (RE) variabel harga diri sebesar 77,5 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 57,5 yang berarti harga diri pada subjek tergolong tinggi. Sedangkan variabel perilaku prososial diketahui rerata empirik (RE) sebesar 116,48 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 108 berarti perilaku prososial pada subjek penelitian tergolong sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Michener & Delamater (1999), harga diri adalah salah satu alasan utama mengapa seseorang melakukan perilaku prososial. Harga diri berkaitan dengan cara penting bagaimana memposisikan dirinya dengan orang lain dalam kehidupan mereka sehari-hari Artinya mereka yang nilai dirinya positif cenderung untuk bahagia, sehat, berhasil, dan dapat menyesuaikan diri sehingga mempunyai kecenderungan untuk melakukan perilaku prososial. Sebaliknya orang yang menilai dirinya negatif secara relatif tidak sehat, cemas, tertekan dan pesimis tentang masa

depannya dan mudah atau cenderung gagal mempunyai kecenderungan sulit melakukan perilaku prososial.

Staub (Lestari, 2003) mengemukakan bahwa seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk melakukan perilaku prososial umumnya memiliki karakteristik kepribadian yaitu : harga diri yang tinggi, rendahnya kebutuhan akan persetujuan orang lain, tanggung jawab yang tinggi, memiliki kontrol diri yang baik, dan tingkat moral yang seimbang. Hal ini berarti bahwa harga diri yang tinggi mempunyai pengaruh yang besar bagi terciptanya perilaku prososial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara harga diri dengan perilaku prososial. Semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi perilaku prososial, begitu sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin rendah perilaku prososial ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,374 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).
- b. Harga diri pada subjek penelitian tergolong sangat tinggi, ditunjukkan

oleh rerata empirik (RE) = 78,88 dan rerata hipotetik (RH) = 57,5

- c. Perilaku prososial pada subjek penelitian tergolong sangat tinggi, ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) = 116,48 dan rerata hipotetik (RH) sebesar = 87,5.
- d. Sumbangan efektif harga diri terhadap perilaku prososial sebesar 19,3% ditunjukkan dengan koefisien determinan sebesar 0,193. Berarti masih terdapat 80,7% variabel lain yang mempengaruhi perilaku prososial di luar variabel harga diri.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui harga diri pada karyawan divisi satpam PT. Dan Liris Sukoharjo tergolong sangat tinggi dan perilaku prososial karyawan tergolong tinggi, oleh karena itu diharapkan pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kondisi tersebut dengan cara menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat agar karyawan mampu mengembangkan harga diri secara positif dan memiliki perilaku prososial yang mendukung proses kemajuan dan pengembangan perusahaan.

b. Bagi karyawan / subjek penelitian

Diharapkan dengan hasil penelitian ini karyawan semakin meningkatkan perilaku prososialnya, sehingga dapat membantu perusahaan dengan cara meningkatkan kontribusinya pada perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Jika tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang perilaku prososial pada karyawan masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi yang belum diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Aditomo, A. dan Retnowati S. 2004. Perfeksionisme, Harga Diri dan Kecenderungan Depresi pada Remaja Akhir. *Jurnal Psikologi*. No.1, 1-15. 2003.
- Asia, N. 2007. Hubungan Antara Harga Diri dan Asertivitas dan Perilaku dengan Perilaku Prososial. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Azwar, S. 2007. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A & Byrne, D. 2010. *Psikologi Sosial*. Penerjemah: Djuwita, R dkk. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bartal, D., Bagozzi, R. P. & Moore, D. J., 2000. Public Service Advertisements: Emotions and Emphaty Guide Prosocial Behavior. *Journal of Marketing*, Vol. 58. 56-70. January 1994.
- Brigham, J. C., 1991. *Social Psychology (2nd ed)*. Nebraska: Harper Collins Publisher.
- Burns, D.D. 2003. *Konsep Diri, Teori Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Alih Bahasa Eddy. Jakarta: Arcan.
- Calhoun, J.F., and Acocella, J.R. 1996. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan* (terjemahan oleh satmoko, R. S.) Edisi Ketiga. Semarang: Penerbit IKIP Semarang.
- Cohen, S. 1995. *Issue in The Study and Application of Social Support: Social Support and Health*. London: Academic Press Inc.
- Coopersmith, S. 1997. *The Antensendent of Self Esteem*. San Fransisco: WH Freeman and Company.
- Davidoff, L.L. 1995. *Psikologi Suatu Pengantar*. Jilid I. (Terjemahan Juniati, M). Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, W. A. 2006. *Psikologi Sosial*. Bandung: Eresco.
- Globe, F. G. (1994). *Psikologi Humanistik Abraham Maslow*

- (Terjemahan Supratiknyo).
Yogyakarta: Kanisias.
- Hadi, S. 2000. *Panduan Manual Program SPS-2000*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Psikologi. Universitas Gajah Mada.
- _____, 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hurlock, E.B. 2006. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Terjemahan: Istiwidayati). Jakarta: Erlangga.
- Koentjoro, 1989. Perbedaan Harga Diri Remaja Di Daerah Miskin Penghasil Pelacur dan Bukan Penghasil Pelacur: *Laporan Penelitian*. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Kumaidi. 2004. Interpretasi Korelasi Skor Butir dengan Skor Total Uji Kebermaknaan Koefisien Reliabilitas KR-20 dalam Penelitian Pendidikan dan Psikologi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 2. Nomor: 2. 2004.
- Michener, H. A. & DeLamater, J D. 1999. *Social Psychology*. Fourth Edition. New York: Harcourt Brace Collage Publishers.
- Mubarok, A. 2000. *Solusi Krisis Kerohanian Manusia Modern, Jiwa dalam Al-Qur'an (seri disertasi)*. Jakarta: Paramadina.
- Mussen, P. H. 2000. *Perkembangan dan Kepribadian Anak*. (terjemahan Budiyanto, F. X, dkk). Jakarta: Arcan.
- Myers, D. G. 2002. *Social Psychology*. Boston: McGraw-Hill Collage.
- Naga, Dali S. 2004. *Pengantar Teori Skor pada Pengukuran Pendidikan*. Jakarta: Gunadarma.
- Pudjoduboyo, Y. K. K. 1998. Aspirasi Remaja dalam Kaitannya dengan Harga Diri, Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Orangtua. *Thesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Rice, F. P. 1998. *The Adolescent: Development, Relationships, and Culture*. (10th ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, S. P dan Judge. T. A. 2008. *Perilaku Organisasi*: Edisi 12. (Terjemahan: Diana Engolica). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. 2001. *Measures of Personality and Social Psychology Attitudes*. Vol. 1. United Kingdom L: Academic Press, Inc.
- Sarwono, S. W. Meinarno, E. A. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Sears, D. O. Freedman, J. L. Peplav L. A. 2001. *Psikologi Sosial*. Jilid 2, Penerbit Erlangga.
- Suryabrata. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali Press.
- Susanto, A. 2006. Perbedaan Perilaku Prosocial ditinjau dari Locus of Control. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Tjahyono. 1996. Hubungan Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Working Paper Series* No. 2 20. First Draft.
- Turban F. K., Koen, D. B. 1993. Personality and the Goal-Striviig Process: The Influence of Echoevement Goal Patterns, Goal Level, and Mental Focus on Performance and Enjoyment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88. No. 2, 256-265.
- Walgito, B. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.