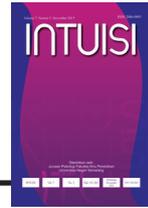




INTUISI 1 (2) (2009)

INTUISI
Jurnal Ilmiah Psikologi
<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>



PERAN CORE EVALUATIONS TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Siti Nuzulia[✉]

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima 15 Januari 2010
Disetujui 29 Februari 2010
Dipublikasikan 1 Maret 2010

Keywords:
core evaluation, job
satisfaction, psycho-
logical well-being.

Abstrak

This research is in order to empirically testing about role of core evaluations against job satisfaction and psychological well-being. Core evaluations are individual dispositions influence on the individual evaluate it self and environment. Core evaluations consist of five dimensions, locus of control, self-esteem, self-efficacy, neurotism, and external core evaluations, which be presumed contribute to the job satisfaction and psychological well-being. This research derivation is carry out by the using of scale in the form of questionnaire. Use 75 employess company in Jogjakarta as respondent, this research conclude that core evaluations leading role to job satisfaction amount of 15,7% and d3,3% to psychological well-being.

© 2009 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang
Gedung A1 Lantai 2 Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang,
Jawa Tengah, Indonesia, 50229
E-mail: intuisipsikologiunnes@gmail.com

p - ISSN 2086-0803
e - ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena baik secara langsung maupun tidak langsung menentukan keberadaan karyawan bahkan dapat menentukan kualitas karyawan. Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan diungkap oleh Tiffin dan McCormick (1975) karena setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat full capacity dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Locke (dalam Cooper dan Robertson, 1986) mengidentifikasi lebih dari 3000 penelitian berusaha mengungkap hal-hal apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Mucinsky (1987) mengatakan bahwa perilaku individu dalam suatu organisasi adalah fungsi dari person (P) dan environment (E) serta interaksi antara keduanya, Tiffin dan McCormick (1975) mengungkapkan hal senada bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap pekerja terhadap pekerjaan, faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan terhadap kehidupan secara menyeluruh.

Menyadari peran individual differences dalam menciptakan kondisi kepuasan kerja karyawan Judge dkk (1998) melakukan penelitian mengenai disposisi individu yang berkaitan langsung dengan atribut pekerjaan itu sendiri. Disposisi individu akan mempengaruhi bagaimana karyawan mempersepsikan atribut-atribut yang ada dalam pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan juga kondisi psychological well-being seseorang (Brief dkk, dalam Judge dkk, 1998). Psychological well-being dalam hal ini diartikan sebagai suatu kondisi yang bersifat khas pada seseorang yang mempunyai semangat hidup dan mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dalam diri maupun kondisi perubahan lingkungan (Datan dan Lohmarn, 1980). Menurut Rapkin dan Fischer (199d), psychological well-being dianggap sebagai outcome dari suatu proses evaluasi yang meliputi suatu perbandingan antara situasi atau keadaan yang ada dengan standar pribadi atau standar ideal pribadi. Rogers (dalam Ryff, 1989) juga mengungkapkan pandangan yang senada dengan psychological well-being, yaitu full functioning person (pribadi yang berfungsi penuh), dimana individu mempunyai penyesuaian yang baik secara psikologis.

Selanjutnya menurut Weitz (dalam Judge, 1993) tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan lebih berarti bila ditempatkan dalam kon-

teks kecenderungan khas individu (disposisi individu) untuk menjadi puas secara umum. Menurut Judge dan Locke (1993) disposisi positif pada individu akan mempengaruhi terciptanya kondisi psychological well-being.

Dari uraian di atas mengenai perlunya pemahaman tentang disposisi individu, penulis tertarik untuk meneliti beberapa disposisi individu yang berperan terhadap kepuasan kerja dan psychological well-being. Variabel psychological well-being diteliti karena kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan kualitas jasmani dan rohani, dimana individu yang merasa sejahtera dalam hidupnya cenderung memiliki mental yang sehat dibandingkan individu yang tidak merasa sebagai well-being.

Disposisi individu yang akan diteliti didasarkan pada penelitian yang Judge dkk (1998) mengenai disposisi individu menjadi sumber kepuasan kerja yang diistilahkan dengan core evaluations (inti/dasar evaluasi). Core evaluations terdiri dari dua kata kunci yaitu core, yang diartikan sebagai fundamen dasar atau inti, dan evaluations, yang merupakan evaluasi atau penilaian. Menurut Judge dkk (1998) core evaluations dapat diartikan sebagai keputusan yang dibuat individu mengenai dirinya sendiri, orang lain dan lingkungan sekitarnya. Menurut Judge dkk, core evaluations juga diartikan sebagai bagian dari disposisi individu yang menjadi sumber kepuasan.

Judge dkk (1998) mengatakan bahwa setiap orang akan melakukan penilaian terhadap dunia luar, dalam hal ini lingkungan dan sekelilingnya, yang dipengaruhi tidak hanya oleh atribut yang melekat pada objek yang bersangkutan dan hasrat individu tersebut kepada objek yang dimaksud, tetapi juga oleh asumsi terdalam individu mengenai dirinya, orang lain dan lingkungan sekitarnya. Judge dkk merumuskan bahwa orang-orang yang menganggap dirinya jelek atau menganggap bahwa pada dasarnya orang tersebut tidak mempunyai kemampuan akan bereaksi berbeda dibandingkan dengan orang-orang yang menganggap dirinya mempunyai kemampuan yang baik.

Menurut Judge dkk, orang-orang yang mempunyai penilaian yang bagus mengenai dirinya akan lebih bertanggungjawab dalam pekerjaan dibandingkan dengan orang-orang yang mempunyai penilaian yang jelek terhadap dirinya. Cantor (dalam Judge dkk, 1998) melakukan penelitian mengenai mekanisme kognitif yang menyangkut sifat kepribadian yang tidak penuh (bukan sepenuhnya merupakan sifat kepribadian) yang membentuk bagaimana orang-orang menginterpretasi lingkungan mereka, yai-

tu skema. Skema merupakan struktur kognitif yang mempengaruhi bagaimana orang-orang memproses informasi mengenai dirinya dan lingkungannya. Markus (dalam Judge dkk, 1998) mengatakan bahwa self-schema memberi warna kepada cara orang-orang melihat dan membuat interpretasi realitas yang ada.

Menurut Judge dkk, meskipun ada beberapa hubungan antar core evaluations dengan skema, dimana skema merupakan penengah antara disposisi individu dan interpretasi yang dilakukan individu terhadap realitas yang ada (Cantor, dalam Judge dkk, 1998), sebenarnya ada dua perbedaan dalam melihat skema dan core evaluations. Perbedaan pertama yaitu, core evaluations sebenarnya bukan kognisi, tetapi merupakan suatu penilaian, misalnya, "saya bagus", "orang lain tidak bagus", "hidup berbahaya", dan lain sebagainya. Hal ini berbeda dengan skema yang merupakan suatu proses kognisi, dimana seseorang akan memproses informasi mengenai dirinya dan lingkungannya. Perbedaan kedua adalah, core evaluations merupakan suatu sifat dasar atau sifat pokok, yang meliputi dan mendasari semuanya, yang merupakan evaluasi yang spesifik. Berbeda dengan skema yang merupakan sifat kepribadian yang tidak penuh.

Core evaluations terdiri dari dua kategori, yaitu core self-evaluations and external core evaluations. Core self-evaluations merupakan penilaian yang dibuat individu terhadap dirinya sendiri (Judge dkk, 1998). Menurut Judge dkk, core self-evaluations terdiri dari empat kategori besar yang merupakan sifat-sifat spesifik alami. Masing-masing sifat tersebut memfokuskan pada evaluasi secara menyeluruh yang dibuat individu mengenai dirinya atau hubungan individu itu sendiri dengan lingkungan sekitarnya. Keempat kategori tersebut adalah locus of control, self efficacy, neurosis dan self esteem. Keempat kategori tersebut diukur dengan menggunakan skala terpisah.

External core evaluations pada dasarnya sama dengan core self-evaluations yaitu keduanya merupakan penilaian. Perbedaan antara external core evaluations dengan core self-evaluations adalah bahwa core self-evaluations merupakan penilaian terhadap diri sendiri dan hubungannya dengan lingkungan, sedangkan external core evaluations adalah penilaian yang dibuat individu terhadap lingkungannya (Judge dkk, 1998). Menurut Judge dkk, penilaian yang dibuat individu terhadap orang lain meliputi kepercayaan dasar versus kecurigaan dasar, sedangkan penilaian lain terhadap dunia meliputi kepercayaan terhadap dunia yang penuh kebaikan dan kepercayaan

pada dunia yang sebenarnya. Kecurigaan dasar adalah pandangan seseorang tentang orang lain yang akan mencelakai dan orang-orang dengan prinsip moral yang kurang, termasuk tidak adanya ketulusan hati. External core evaluations mendalami lebih jauh tentang pandangan seseorang terhadap penilaian pada orang lain. Sementara itu kepercayaan dasar diasumsikan sebagai pandangan tentang orang lain, percaya bahwa orang lain penuh kebaikan. Dunia menunjuk pada sesuatu yang penuh kebaikan untuk percaya bahwa kebahagiaan dan sukses prestasi merupakan hal yang sangat mungkin dicapai dalam hidup (Peikoff dalam Judge, 1998).

Ball dkk (dalam Judge dkk, 1998) menemukan bahwa individu yang tidak percaya kepada dunia mempunyai persepsi yang lebih negative terhadap hukuman yang mereka terima dibandingkan mereka yang mempunyai persepsi positif terhadap keadilan dalam hidup. Lebih jauh lagi, individu yang tidak berpikir positif terhadap kerja dan kebaikan yang diberikan kepadanya mempunyai pandangan negative terhadap hidup dan pekerjaan mereka dibandingkan dengan mereka yang percaya bahwa hidup itu adil.

Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut : (1) Core evaluations berperan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Core evaluations berperan positif terhadap terciptanya kondisi psychological well-being.

METODE

Subjek penelitian ini adalah 75 karyawan bagian produksi sebuah perusahaan swasta di Yogyakarta. Dengan kriteria berusia 20 sampai dengan 45 tahun, pendidikan minimal SLTA, dan pengalaman kerja minimal satu tahun.

Alat ukur penelitian ini disusun dalam bentuk skala, yaitu skala core evaluations, skala kepuasan kerja, dan skala psychological well-being. Skala core evaluations terdiri dari lima macam skala yang masing-masing berdiri sendiri, yaitu : skala locus of control yang menggunakan IPC Locus of Control Scale dari Levenson yang terdiri dari 4 item yang terdiri dari tiga faktor yaitu internal, powerful others, dan chance; skala self-efficacy yang terdiri dari 6 item yang disusun berdasarkan tiga dimensi self-efficacy yaitu tingkat kesulitan, generalitas, dan tingkat kekuatan; skala neurosis dengan menggunakan Neuroticism Scale Questioner (NSQ) yang terdiri dari 40 item yang mengukur empat faktor, yaitu tender mindedness, depression, submissiveness, dan anxiety, skala self-esteem yang merupakan

hasil adaptasi dari skala self-esteem yang disusun oleh Coopersmith yang terdiri dari 25 item; serta skala edternal core evaluations yang disusun berdasarkan faktor kepercayaan dasar terhadap orang lain, kepercayaan dasar terhadap lingkungan, kecurigaan dasar terhadap orang lain, dan kecurigaan dasar terhadap lingkungan yang terdiri dari 25 item. Skala kepuasan kerja terdiri dari 28 item yang disusun berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap penghasilan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap mutu pengawasan, kepuasan terhadap rekan sekerja, dan kepuasan terhadap pengembangan dan promosi di perusahaan. Skala psychological well-being terdiri dari 45 item yang disusun berdasar sepuluh aspek psychological well-being yaitu penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup yang jelas dan terarah, pribadi yang berkembang, personal aset, situasi keluarga yang harmonis, hubungan dengan Tuhan, kemandirian, dan kesehatan fisik serta mental. Data penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik multiple regression.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa core evaluations berperan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti

bahwa hipotesis diterima. Hal ini seperti yang digambarkan dalam tabel 1.

Nilai $R = 0,396$ pada tabel 1 menunjukkan ada korelasi positif antara core evaluations dengan kepuasan kerja dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,157. Koefisien determinasi sebesar 0,157 menunjukkan bahwa pengaruh/peran variabel core evaluations terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 15,7% sedangkan sisanya 84,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Selanjutnya masing-masing sub dalam variabel core evaluations dicari sumbangan efektif dan relatifnya. Hasilnya sebagaimana yang tercantum dalam tabel 3.

Melalui tabel dapat dilihat bahwa sub variabel yang memberikan sumbangan terendah adalah sub variabel self-esteem (0,07%) dan yang tertinggi adalah sub variabel neurosis (5,43%). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa core evaluations berperan positif terhadap psychological well-being karyawan. Ini berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini seperti yang digambarkan dalam tabel 4 dan 5.

Nilai $R = 0,483$ pada tabel 4 menunjukkan ada korelasi antara core evaluations dengan psychological well-being dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,2333. Koefisien determinasi sebesar 0,233 menunjukkan bahwa pengaruh/peran variabel core evaluations terhadap psychological well-being adalah sebesar 23,3%

Tabel 1. Peran core evaluations terhadap kepuasan kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error
1	0,396	0,157	0,096	8,342

Tabel 2. Regresi berganda signifikansi nilai F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	894,869	5	178,973	2,571	0,0342
Residual	48-1,797	69	69,591		

Tabel 3. Sumbangan relative dan sumbangan efektif variabel core evaluations terhadap kepuasan kerja

Sub Variabel	X	XY	Y	N	y	?X	Harga Mutlak	Sumb. Relatif	Sumb. Efektif
LOC	6569	577001	6575	75	1118,67	227,55	227,55	25,43%	4,00%
Self-Eff	9679	846396	6575	75	-2129,67	138,63	138,63	15,49%	3,44%
Neurosis	5256	460014	6575	75	-765	308,98	308,98	34,53%	5,43%
Self-Est	976	85608	6565	75	45,33	4,00	4,00	0,44%	0,07%
Ext Core	8958	783285	6575	75	-2003	215,70	215,70	24,10%	3,79%
								100%	15,73%

Table 4. Peran core evaluations terhadap psychological well being

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standar Error
2	0,483	0,233	0,178	34,431

Tabel 5. Regresi berganda signifikansi nilai F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24958,76	5	4991,75	4,210	0,0021
Residual	81801,31	69	1185,53		

Tabel 6. Sumbangan relative dan sumbangan efektif variabel core evaluations terhadap psychological well-being

Sub Variabel	X	XY	Y	N	y	?X	Harga Mutlak	Sumb. Relatif	Sumb. Efektif
LOC	6569	1997053	22737	75	5594,96	4509,67	4509,67	18,07%	4,22%
Self-Eff	9679	29449611	22737	75	15525,36	4442,70	4442,70	17,80%	4,15%
Neurosis	5256	1593766	22737	75	357,04	432,49	432,49	1,73%	0,40%
Self-Est	976	298193	22737	75	2308,84	11269,19	11269,19	45,14%	10,53%
Ext Core	8958	2728025	22737	75	12317,72	4306,71	4306,71	17,26%	4,03%
								100%	23,34%

sedangkan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Selanjutnya, masing-masing sub dalam variabel core evaluations dicari sumbangan efektif dan relatifnya. Hasilnya sebagaimana yang tercantum dalam table 6.

Melalui table 6 dapat dilihat bahwa sub variabel yang memberikan sumbangan terendah adalah sub neurosis (0,40%) dan yang tertinggi adalah sub variabel self-esteem (10,53%).

Membahas hasil uji hipotesis di atas, Fischer dan Hanna; Happock; Smith; Weitz (dalam Judge dkk, 1998) mengatakan bahwa memang faktor disposisi individu berpengaruh terhadap munculnya kepuasan kerja. Menurut Locke dkk (dalam Judge dkk, 1998), self-esteem berkorelasi dengan kepuasan kerja. Menurut Landy (1989) self-esteem yang tinggi sangat kondusif dalam membentuk kepuasan kerja seseorang. Korman (dalam Muchinsky, 1989) mengajukan teori tentang sikap kerja yang berdasarkan pada self-esteem. Menurutnya self-esteem yang tinggi mampu membuat seseorang merasa lebih baik dan merasa lebih mampu mengantisipasi sukses. Orang dengan self-esteem yang rendah merasa sebaliknya. Orang dengan self-esteem yang tinggi akan berpengaruh terhadap sikapnya pada pekerjaan. Orang dengan self-esteem yang tinggi

lebih menyukai dirinya dan melihat dirinya cukup mampu menghadapi dunia. Orang tersebut akan lebih menerima dan mencintai dirinya, sehingga orang dengan self-esteem yang tinggi akan lebih menghargai hasil kerjanya dan menerima hasil kerjanya.

Terkait dengan kondisi locus of control, Luthans (1985) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kontrol internal merasa bahwa mereka jugalah yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya melalui kemampuan, ketrampilan, atau usahanya sendiri. Karyawan yang memiliki kontrol eksternal merasa bahwa hasil kerja mereka berada di luar kekuasaannya. Mereka merasa bahwa ada kekuatan lain yang mengendalikan kerjanya. Karyawan yang memiliki kendali internal biasanya lebih puas dengan pekerjaannya, lebih memungkinkan untuk mencapai posisi manajerial dan lebih puas dengan gaya manajemen partisipatif, sementara yang mempunyai kendali eksternal lebih puas di bawah kepemimpinan direktif (Spector, 1982). Orang yang mempunyai locus of control eksternal kurang puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa hanya memiliki peran dan kontrol yang sedikit terhadap hasil kerja. Pada situasi yang sejenis, orang dengan locus of control internal akan menghubungkan hasil yang dicapai pihak perusahaan atau or-

ganisasi dengan usaha-usaha yang telah mereka lakukan. Bila situasi kerja kurang menyenangkan, mereka yakin bahwa ini bukan karena orang lain, melainkan karena mereka sendiri. Di sisi lain, seseorang dengan locus of control internal yang merasa tidak puas kemungkinan besar akan meninggalkan pekerjaan yang tidak memuaskan itu (Robbins, 1986).

Bagian lain dari core evaluations adalah self-efficacy. Orang yang memiliki self-efficacy yang tinggi menunjukkan usaha yang lebih giat dalam menghadapi tugas yang sulit, lebih tekun, lebih berani menghadapi tantangan dan mampu merumuskan tujuan-tujuan bagi diri mereka sendiri (O'Neill dan Mone, 1998). Keyakinan yang kuat tentang efektifitas kemampuan tersebut akan sangat menentukan usahanya untuk mencoba mengatasi situasi-situasi yang sulit. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, karena keyakinan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas telah tercapai.

Menurut O'Reily dan Caldwell (dalam Lany, 1989) seseorang yang mempunyai self-efficacy yang tinggi dan bekerja di suatu tempat tanpa ada tekanan dari pihak lain akan berusaha menanamkan harapan-harapannya dengan disertai keyakinannya yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki.

Setelah beberapa waktu orang tersebut menjalankan pekerjaannya dan pengharapan yang penuh keyakinan terhadap kemampuannya berhasil dicapai, maka terciptalah kondisi kepuasan kerja. Menurut O'Reily dan Caldwell, kepuasan kerja merupakan fungsi yang diperoleh dari pengalaman –pengalaman seseorang tentang keyakinan terhadap kemampuannya yang telah berhasil dicapai. Orang yang mempunyai self-efficacy yang tinggi akan terus mengembangkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuannya karena semakin seseorang merasakan pengalaman keberhasilannya, maka orang tersebut akan semakin mempunyai kekuatan untuk yakin terhadap kemampuannya dan lebih berpikir positif terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tercipta kondisi kepuasan kerja.

Terkait dengan sub variabel neurosis, Hudge dkk (1998) mengatakan bahwa orang yang memiliki gangguan neurosis akan selalu dihantui perasaan cemas, tidak aman, khawatir dan selalu dicekam ketakutan yang mendalam. Seseorang yang mengalami gangguan neurosis, apabila melakukan pekerjaan, maka tingkat kepuasan kerja yang dicapai akan lebih rendah dari orang normal. Hal ini disebabkan karena orang yang menderita gangguan neurosis akan melihat

lingkungannya kerjanya sebagai lingkungan yang mengancam dan selalu membuat dirinya tidak aman. Hal ini akan menciptakan suatu pola pikir negatif terhadap kondisi pekerjaannya yang pada akhirnya akan menciptakan ketidakpuasan kerja.

Konsep edternal core evaluations adalah hubungannya dengan kepuasan kerja sebenarnya hampir sama dengan pandangan yang telah dikemukakan sebelumnya. Menurut Judge dkk (1998) edternal core evaluations akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena seseorang yang mempunyai edternal core evaluations negatif akan mengembangkan pandangan negatif terhadap dunia kerjanya dan orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya. Pandangan negative ini seterusnya akan mempengaruhi konsep tentang kerja. Akan dikembangkan bahwa kerja itu berbahaya, tidak aman, dan tidak menyenangkan. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap kondisi kepuasan kerja.

Terkait dengan hipotesis kedua, pada dasarnya hubungan antara core evaluations dengan psychological well-being hampir sama konsepnya dengan hubungan antara core evaluations dengan kepuasan kerja. Menurut Bandura (1989) integrasi antara self-efficacy dan self-esteem akan menghasilkan suatu keyakinan diri untuk menjalani kehidupan. Keyakinan ini menentukan kemampuan individu dalam mengambil keputusan, memilih tujuan dan tindakan. Kebahagiaan hidup terletak pada perasaan bahwa ia benar atas kesimpulan dan pilihan yang diambilnya.

Menurut Robinson dan Shafer (1974) self-esteem identik dengan rasa menghargai diri dan menyukai serta menerima dirinya. Hal ini sejalan dengan pandangan tentang psychological well-being yang mengatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila mampu menerima diri sendiri, yang merupakan kepemilikan positif kearah diri dan pengakuan terhadap potensi-potensi yang ada dalam diri (Ryff, 1989). Dikatakan Ryff, (1989) pribadi yang mampu berfungsi sepenuhnya adalah pribadi yang mempunyai internal locus of control sebagai alat evaluasi, dimana seseorang tidak melihat orang lain untuk mendapatkan persetujuan, tetapi mengevaluasi diri dengan menggunakan standar pribadinya. Menurut Diener (dalam Judge dan Watanaeb, 1993) seseorang yang puas dalam hidupnya adalah seseorang yang mempunyai kesehatan mental yang baik, hal ini berkaitan dengan orang-orang yang mengalami gangguan neurosis, yang menjadi salah satu penyebab mental disorder.

Psychological well-being juga ditandai dengan adanya hubungan baik terhadap lingkungan dan penguasaan terhadap lingkungan (Ryff,

19890. Orang-orang yang mempunyai core evaluations negatif tidak termasuk dalam daftar orang yang mempunyai kondisi psychological well-being, karena disamping mereka menilai dirinya negatif, juga menilai lingkungannya dengan pandangan yang negatif pula. Orang yang mempunyai self-esteem yang rendah akan cenderung inferior dan tidak mampu menghadapi lingkungannya secara efektif (Campbell dan Fahey, 1985), hal ini jelas tidak sesuai dengan konsep penguasaan lingkungan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psychological well-being.

Lebih lanjut, orang yang mempunyai external locus of control juga akan mengembangkan penilaian negatif tentang dirinya dengan menganggap bahwa suatu sebab yang terjadi bukanlah diakibatkan oleh dirinya sendiri tetapi karena nasib atau orang lain dan faktor-faktor di luar kontrolnya (Robinson dan Shaver, 1974). Hal tersebut jelas tidak sesuai dengan konsep psychological well-being, dimana penguasaan terhadap lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi. Orang-orang dengan self-efficacy rendah juga merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, orang seperti ini tidak mampu mengembangkan potensinya kearah yang positif. Hal ini bertolak belakang dengan konsep psychological well-being yang ditandai dengan adanya personal growth yang baik (Ryff, 1989). Orang yang memiliki personal growth yang baik mampu mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya secara maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa core evaluations yang terdiri dari locus of control, self-efficacy, tingkat neurosis, self-efficacy, dan external core evaluations berperan positif dalam menentukan kepuasan kerja karyawan dan juga berperan positif dalam membentuk kondisi psychological well-being karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan pada peneliti selanjutnya beberapa hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kemunculan variabel kepuasan kerja dan variabel psychological well-being, misalnya nilai kerja, nilai hidup maupun variabel situasional seperti jenis perusahaan, status perkawinan, dan kondisi sosial.

2. Menggunakan lebih banyak sampel dari berbagai bagian dalam perusahaan dan kemudian membandingkan kondisi kepuasan kerja dan kepuasan hidup karyawan pada bagian yang berbeda guna memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, Albert. 1989. *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs. New Jersey : PrenticeHall, Inc
- Cooper, L.C. & Robertson, T.L. 1986. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester. New York. Brisbane. Toronto. Singapore : John Wiley and Sons.
- Datan, N., & Lohmanrn, N. 1980. *Transition Of Aging*. New York: Academic Press.
- Judge, A. Timothy. 1993. Does Affective Disposition Moderate Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 78, 3, 395-401.
- Judge, A. Timothy., Locke, A. Edwin., Durham, C. C., & Klunger, N.A. 1998. Dispositional Effect On Job And Life Satisfaction : The Role Of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Judge, A. Timothy & Watanabe, Shinichiro. 1993. Another Look at The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 6, 939-948.
- Landy, F.J. 1989. *Psychology of Work Behavior* (4th, ed). California : Brooks/Cole Publishing Co.
- Luthans, F. 1985. *Organizational Behavior*. Singapore : Mc. Graw -Hill Book Co.
- Muchinsky, M.Paul. 1987. *Psychology Applied to Work An Introduction* (2n, ed). Chicago. Illinois : The Dorsey Press.
- O'Neill, S.B & Mone, A.M. 1998. Investigation Equity Sensitivity As a Moderator of Relations Between Self -Efficacy and Work Place Attitudes. *Journal of applied Psychology*. 83, 5, 805-816.
- Rapkin, D.B & Fischer, K. 1992. Framing the Construct of Life Satisfaction in Terms of Older Adults Personal Goals. *Psychology and Aging*, 7, 1, 138-149.
- Robbins, S.P. 1989. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Application*. USA: Prentice Hall International Inc.
- Robinson, J. & Shafer, P.R. 1974. *Measures of Social Psychology Attitudes*. Michigan : Survey Research Research Center Institute for Social Research.
- Ryff, D.C. 1989. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 6, 1069-1081.
- Spector, P.E. 1982. Behavioral in Organization as a Function of Employees LOC. *Psychological Bulletin*, 91, 3, 482-497.

