

**PERAN MODERASI *SELF ESTEEM* DALAM HUBUNGAN  
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
INDIVIDUAL PEGAWAI DITINJAU DARI  
PRESPEKTIF ISLAM  
(Studi Kasus Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu Provinsi Lampung)**

**SKRIPSI**

**Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh:  
ADI SETIAWAN  
NPM : 1851040213**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1444H / 2022M**

**PERAN MODERASI *SELF ESTEEM* DALAM HUBUNGAN  
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
INDIVIDUAL PEGAWAI DITINJAU DARI  
PRESPEKTIF ISLAM  
(Studi Kasus Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu Provinsi Lampung)**

**SKRIPSI**

**Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh:  
Adi Setiawan  
NPM : 1851040213**



**Pembimbing I : A. Zuliyansyah, S.SI., MM  
Pembimbing II : Vicky F. Sanjaya, M.Sc**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
1444H / 2022M**

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, dengan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai target dengan maksimal, berdasarkan saran peneliti sebelumnya bagi peneliti lanjutan diharapkan dapat mengembangkan subjek dan jenis perusahaan yang bervariasi sehingga generalisasi hasil studi menjadi lebih tinggi. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung? Apakah *self esteem* mempengaruhi hubungan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung? Bagaimana perspektif islam tentang Kepuasan kerja, kinerja individual, dan *self esteem*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung dan untuk mengetahui adanya pengaruh moderasi *self esteem* dalam hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif islam.

Penelitian ini berjenis *field research* dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif serta teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner. Populasi pada penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung dimana terdapat 130 orang. Penulis mengambil jenis sampel probability yaitu metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 57 orang, Selain itu kuesioner juga dibagikan secara rata kesetiap bidang. Selanjutnya untuk menganalisis penelliti menggunakan skala likert dengan metode analisis SmartPLS.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini didapatkan nilai Original Sampel (O) 0.344 dan , dan pada nilai T-statistik 3.943 >1,96 dan P-value 0.000 <0,05 pada interaksi variabel X ke Y dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian interaksi moderasi *self esteem* dalam hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan original sampel (O) 0.181 dan Nilai T-Statistik 2.005 >1.96 dan P Value 0.046 <0.05 hal tersebut membuktikan bahwa *Self Esteem* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis pada indikator islam pada tiap variabel mendapatkan rata-rata hasil yang baik, dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung memiliki kejujuran yang tinggi, rasa ikhlas, dan sikap yang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan .

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja pegawai, *Self esteem*

## ABSTRACT

*Employee performance is an important factor for the company, by having good performance, the company can achieve the maximum target, based on previous researchers' suggestions for further researchers it is hoped that they can develop a variety of subjects and types of companies so that the generalization of study results becomes higher. The formulation of the problem in this study is: Does job satisfaction affect individual employee performance at the investment service and one-stop integrated services in Lampung province? Does self-esteem affect the relationship between job satisfaction on individual employee performance at the investment service and one-stop integrated services in Lampung province? What is the Islamic perspective on job satisfaction, individual performance, and self-esteem. This research was conducted to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Investment and One-Stop Service Office of Lampung Province and to determine the influence of self-esteem moderation in the relationship between job satisfaction and employee performance in an Islamic perspective.*

*This type of research is field research using descriptive quantitative methods and data collection techniques through questionnaires. The population in this study is the Investment and One-Stop Service Office of Lampung Province where there are 130 people. The author took the type of probability sample, namely the simple random sampling method with a total sample of 57 people. In addition, the questionnaire was also distributed equally to each field. Furthermore, to analyze the researcher uses a Likert scale with the SmartPLS analysis method.*

*Based on the analysis of the data in this study, the value of the Original Sample (O) was 0.344 and , and the T-statistic value was 3,943 > 1.96 and the P-value was 0.000 <0.05 in the interaction of the X to Y variables. The results indicated that overall job satisfaction positive and significant effect on Employee Performance. The results of testing the interaction of self-esteem moderation in the relationship between job satisfaction and employee performance show that the original sample (O) is 0.181 and the T-statistic value is 2.005 > 1.96 and the P value is 0.046 <0.05. This proves that self-esteem has a positive and significant effect on the relationship between job satisfaction and employee performance. Employee Performance. The results of the analysis on Islamic indicators for each variable get a good average of results. It can be concluded that employees of the Lampung Province Investment and One-Stop Services have high honesty, sincerity, and a responsible attitude in doing their jobs.*

*Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance, Self esteem*



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adi Setiawan  
NPM : 1851040213  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PERAN MODERASI *SELF ESTEEM* DALAM HUBUNGAN PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PEGAWAI DITINJAU DARI PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Oktober 2022  
Penulis,



**Adi Setiawan**  
**NPM. 1851040213**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : *”Peran Moderasi Self Esteem Dalam Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Islam (Studi Kasus Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung”*

Nama : Adi Setiawan

NPM : 1851040213

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

A. Zuliansyah, S.Si, M.M

NIP. 198302222009121003

Vicky F Sanjaya, M.Sc

NIP. 199411122019031009

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibie, S.E., M.E.

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Peran Moderasi Self Esteem Dalam Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Islam (Studi Kasus Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung”, disusun oleh **Adi Setiawan, NPM : 1851040213** jurusan **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **09 November 2022**.

**Tim penguji**

**Ketua** : **H. Supaijo, S.H., M.H.**   
**Sekretaris** : **Bobby Bachry, S.Kom., M.M.S.I**   
**Penguji I** : **Anas Malik, M.E.Sy**   
**Penguji II** : **A. Zuliansyah, M.M**   
**Penguji III** : **Vicky F Sanjaya, M.Sc** 



**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**Prof. Dr. Tejus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA**

**NIP. 197009262008011008**

## MOTTO

وَإِذْ تَأَذَّبَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”. (QS Ibrahim(14): 7)





## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan ilmu, kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan keselamatan untuk penulis dalam menyusun skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang teramat mendalam kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Endang Maramis dan Almarhumah Ibu Tresiawati sebagai rasa terima kasi dan bakti saya karena selalu menyayangi, mengasihi, mendoakan, memberi semangat dan memotivasi dengan penuh kesabaran. Terima kasih atas rasa cinta yang terus mengalir sampai saya sebesar sekarang. Mungkin, skripsi ini tidak sebanding dengan perjuangan yang saya terima selama ini, tetapi saya berharap skripsi in menjadi salah satu hal yang mampu membuat bahagia.
2. Abangku Teguh Hermawan, dan Kakak ipar Nurmala Sari yang telah memberikan semangat kepada adiknya yaitu penulis sendiri. Terimakasih telah menjadi abang dan kakak yang baik dan membantu menguatkan dan menyemangati dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan yang selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

## RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Adi Setiawan  
Tempat Tanggal Lahir : Talang Padang, 07-08-2000  
Alamat : Jl. Raden Intan, RT 001/RW 002,  
kelurahan Talang Padang,  
Kecamatan Talang padang,  
Kabupaten Tanggamus

### 2. Nama orang tua

Ayah : Endang Maramis  
Ibu : Tresiwati  
Agama : Islam

### 3. DATA PENDIDIKAN

2006-2012 : Sekolah Dasar Negeri 1 Talang Padang  
2012-2015 : Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Talang Padang  
2015-2018 : Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Talang Padang  
2018-sekarang : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamduillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc. selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. H. Supaijo, S.H., MH. Selaku ketua dalam sidang munaqosah yang telah memberikan masukan dan tambahan terkait penulisan skripsi.

6. Anas Malik, M.E.Sy. selaku penguji I dalam sidang munaqosah yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
8. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sebagai tempat penelitian skripsi ini dan para pegawainya yang bersedia menjadi responden secara ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
10. Ayah, Ibu dan Abangku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
11. Teman seperjuangan (Siti Yuli, Abdul, Wulandari, Riski, Aji, Aldi, Iwan, Rani, Malia, Andini, Fitri) yang telah menemani hari-hari selama proses perkuliahan juga pemberian semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya kelas MBS C yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Bandar Lampung, 16 September 2022  
Penulis

Adi Setiawan  
1851040213

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	2
C. Identifikasi Dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan penelitian .....	11
F. Manfaat penelitian .....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	13
H. Sistematika Penulisan.....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Teori yang digunakan .....	17
1. Teori keseimbangan .....	17
2. Teori self esteem .....	17
3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
4. Kepuasan Kerja .....	20
5. Indikator kepuasan kerja dalam perspektif islam.....	23
6. Kinerja Individual pegawai .....	24
7. Indikator kinerja dakam perspektif islam .....	27
8. Self Esteem (harga diri) .....	28

9. Indikator Self Esteem dalam perspektif islam .....	31
B. Pengajuan hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	37
B. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data .....	39
E. Instrumen Penelitian .....	39
F. Variabel dan Definisi Operasional .....	40
G. Uji validitas dan Reliabilitas Data .....	48
H. Teknis Analisis Data .....	49
1. Uji Hipotesis .....	49
2. Uji Moderasi .....	49

### **BAB IV HASIL PENELITIAN, ANALISIS, DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	51
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
2. Deskripsi Responden.....	53
3. Deskripsi Distribusi Jawaban Responden.....	54
B. Analisis Data .....	58
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
2. Analisis Data.....	66
C. Pembahasan.....	69

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	79
B. Rekomendasi .....	80
DAFTAR RUJUKAN .....	83
LAMPIRAN.....	89

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Pra-riset.....	4
Tabel 2.	Definisi operasional variable .....	39
Tabel 3.	Klasifikasi Penilaian.....	46
Tabel 4.	Data pegawai Dinas Penanaman Modal dan PelayananTerpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.....	51
Tabel 5.	Karakteristik responden berdasarkan gender .....	52
Tabel 6.	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	52
Tabel 7.	Karakteristik responden berdasarkan lama kerja .....	53
Tabel 8.	Tanggapan responden terhadap variabelKepuasan Kerja.....	54
Tabel 9.	Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai .....	55
Tabel 10.	Tanggapan responden terhadap variabel <i>self esteem</i> ...	56
Tabel 11.	Item uji <i>face validity</i> .....	58
Tabel 12.	<i>Outer loading</i> 50 responden .....	60
Tabel 13.	<i>Outer loading</i> 57 responden .....	62
Tabel 14.	Hasil uji reliabilitas.....	63
Tabel 15.	Hasil uji hipotesis .....	64
Tabel 16.	<i>R-Square</i> .....	65
Tabel 17.	Rekapitulasi data hasil uji hipotesis.....	66
Tabel 18.	Tanggapan responden variabel Kepuasan Kerja dalam perspektif islam.....	69
Tabel 19.	Penilaian variabel kepuasan kerja dalam perspektif islam .....	70
Tabel 20.	Tanggapan responden variabel Kinerja pegawai perspektif islam .....	72
Tabel 21.	Penilaian variabel kinerja pegawai dalam perspektif islam .....	72
Tabel 22.	Tanggapan reponden variabel <i>self esteem</i> dalam perspektif islam .....	74
Tabel 23.	Penilaian variabel <i>self esteem</i> dalam perspektif islam	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	35
-----------------------------------	----





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebelum penulis melakukan pembahasan lebih lanjut tentang penulisan penelitian (skripsi) ini, untuk menghindari berbagai penafsiran terhadap judul skripsi ini sehingga berakhir dengan kesalahpahaman dikalangan pembaca. Maka penulis akan menjelaskan dengan memberi arti pada beberapa istilah yang terkandung didalam judul penelitian ini. Penelitian yang akan dilakukan ini berjudul “Peran Moderasi *Self Esteem* dalam hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai ditinjau dari Perspektif Islam (studi kasus Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung)”. Adapun beberapa istilah yang penulis akan uraikan sebagai berikut:

**Peran** berdasarkan KBBI berarti pemain sandiwara. Menurut sarwono peran merupakan sekumpulan tingkah laku yang dihubungkan dengan suatu posisi tertentu<sup>1</sup>.

**Self Esteem** atau dalam bahasa indonesia disebut Harga diri adalah evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu atau sikap seorang terhadap dirinya sendiri dalam rentang dimensi positif-negatif<sup>2</sup>.

**Kepuasan Kerja** merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Sarwono, “psikologi sosial individu dan teori-teori psikologi sosial” (Jakarta: balai pustaka,2002), h.98

<sup>2</sup> Robert.A.Baron & Donn Byrne. “psikologi sosial”. (Jakarta:Penerbit Erlangga,2004), h.46

<sup>3</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, Ed. I, 2008, h. 170-

**Kinerja Individual** didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu<sup>4</sup>.

**Perspektif Islam** berdasarkan KBBI perspektif adalah sudut pandang; pandangan<sup>5</sup>. sehingga perspektif islam adalah sebuah pandangan dalam ajaran atau syariat-syariat agama islam.

Maka kesimpulannya adalah kinerja karyawan atau pegawai merupakan aspek terpenting dalam suatu organisasi, untuk meningkatkan kinerja individual, tiap orang seharusnya memiliki perasaan dihargai (*self esteem*), dengan adanya rasa dihargai pekerja akan merasa nyaman dilingkungan kerjanya, selain itu pegawai juga seharusnya memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, untuk mendapatkan rasa puas selain pada faktor perusahaan juga dari dalam diri sendiri yaitu rasa bersyukur, seperti yang sudah diajarkan dalam islam kita dianjurkan untuk senantiasa bersyukur atas apa yang di dapat

## B. Latar Belakang

Kinerja pegawai/karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi instansi atau perusahaan kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang maksimal, kinerja pegawai atau karyawan haruslah diperhatikan bagi suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Sebagai suatu organisasi, Perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Suatu organisasi yang berhubungan langsung dengan publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi<sup>6</sup>. Kinerja karyawan

---

<sup>4</sup> Sinambela, L.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia" (jakarta:PT.Bumi Aksara,2016), h.48

<sup>5</sup> Kamus besar bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/perspektif> (diakses pada 7 Desember 2021)

<sup>6</sup>Yoga Putrana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan

merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, dengan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai target dengan maksimal, selain itu juga bagi perusahaan pelayanan publik baik swasta maupun instansi pemerintahan, kinerja yang baik dapat membuat konsumen lebih senang. Jika kinerja buruk tidak jarang konsumen enggan untuk datang kembali, ada beberapa faktor yang menjadi penentu dari kinerja karyawan diantaranya yaitu: (1) Senang bekerja dan menghadapi tantangan (2) mendapatkan Kepuasan dalam berkerja (3) Senang memperoleh umpan balik (4) Bertanggung jawab dengan apa yang sudah ditugaskan (5) Melakukan pekerjaan sendiri (6) Menyukai tantangan dan hal-hal baru<sup>7</sup>.

Dinas penanaman modal atau biasa disingkat menjadi DPMPTSP adalah sebuah instansi pemerintahan yang menangani urusan perizinan dan penanaman modal. Profil instansi Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung, sejak Bulan November Tahun 2016, Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Daerah Provinsi Lampung berubah menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM dan PTSP) Provinsi Lampung. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan unsur pelaksanaan Urusan pelaksanaan Urusan Pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur Lampung melalui Sekretaris Daerah<sup>8</sup>.

---

Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang.” *Journal of Management* 2, no. 2 (2016): 1–14.

<sup>7</sup> Isnan Munawirsyah, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam”. *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No 01 (2017): 44-5145

<sup>8</sup> <https://dpmptsp.lampungprov.go.id/statis-37-profil-instansi.html> diakses (12 desember 2021)

Jumlah pegawai yang berkerja di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung berjumlah 112 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan untuk yang non PNS berjumlah 18 orang.

**Tabel 1**  
**Data Pra-riiset**

No	Keterangan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pekerjaan yang saya tempati saat ini tidak sesuai dengan kemampuan dan harapan saya	7 responden	43 responden
2	Kondisi kerja (baik lingkungan maupun alat penunjang kerja) tidak mendukung	10 responden	40 responden
3	Gaji yang saya terima tidak seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	14 reponden	36 responden
4	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal	5 responden	45 responden
5	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	8 responden	42 responden
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya memerlukan bantuan dari	42 responden	8 responden

No	Keterangan	Setuju	Tidak Setuju
	rekan kerja yang lain		
7	Pekerjaan yang saya dapatkan saat ini membuat saya merasa tidak aman	3 responden	47 responden
8	Saya merasa bahwa lingkungan kerja tidak menerima dan menghormati saya	3 responden	47 responden
9	Saya merasa tidak percaya diri dan membuat pekerjaan saya tidak terselesaikan dengan maksimal	3 responden	47 responden
10	Pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya tidak mendukung produktivitas kerja	2 responden	48 responden

*Sumber: data primer diolah tahun 2022*

Berdasarkan hasil dari data pra-riset yang dilakukan pada 50 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung, didapatkan suatu masalah pada kinerja individual, dimana para sebanyak 42 responden setuju dengan pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lain” yang berarti banyak pegawai yang masih memerlukan bantuan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Hal ini dapat dinilai kurang baik kaarena dikhawatirkan jika seseorang terlalu bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mengganggu produktifitas rekan kerja, dan juga dikhawatirkan pegawai tersebut tidak menguasai hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk kelangsungan kerja karyawan, dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga akan mendapatkan manfaat positif beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai<sup>9</sup>. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan yang sesuai dengan harapan (2) Kondisi kerja yang mendukung (3) Gaji atau upah yang pantas (4) memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan (5) Supervisi atau pengawasan, yaitu kepuasan karyawan terhadap bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam membantu melaksanakan tugas pekerjaan<sup>10</sup>.

Pada beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adapun penelitian tersebut diantaranya Yoga Putrana, et al (2016), Reza Ahmadiansah (2016), Ryan Rene dan Sari Wahyuni, (2018), Florida Dessy Putri Sanuddin, dan A.M Rosa Widjojo (2013). Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian milik Erline Kristine (2017) dimana Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. Hal ini terbukti bahwa P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 dan koefisien regresi bertanda negatif artinya hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berbanding terbalik. Inkonsistensi hasil ini yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ulang variabel kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai.

Selain itu kinerja yang tinggi tidak terlepas dari hal-hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*. *Self esteem* merupakan salah satu

---

<sup>9</sup> Isnan Munawirsyah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam". Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01, 2017, 44-5145

<sup>10</sup> Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

dari *Self concept* yang memiliki makna penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari, Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Slavin E Robert (1994:91) menyatakan *self esteem* adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self esteem* merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga dia merasa di hargai dalam perusahaan<sup>11</sup>. Pada variabel *self esteem* yang menjadi indikator pengujian yaitu: (1) Perasaan aman (*Feeling of Security*) Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka (2) Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*) Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain (3) Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*) Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun (4) Perasaan mampu (*Feeling of Competence*) Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan (5) Perasaan berharga (*Feeling of Worth*) Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Rian Salangka, Dan Lucky Dotulong, "Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo". Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.562-572

<sup>12</sup> Reasoner, Robert. 2010. The True Meaning of Self-Esteem.

*Self esteem* memiliki kaitan dengan kepuasan kerja maupun kinerja individual pegawai berdasarkan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, adapun penelitian itu ialah milik Rian Salangka, Dan Lucky Dotulong, (2015) Hasil penelitian yang dilakukan bahwa *self esteem* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Karyawan yang merasa di hargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Penelitian milik sapta rini widyawati, dan ni ketut karwini (2018) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan *self esteem* sebagai variabel moderasi ialah adanya hasil yang tidak konsisten dari kepuasan kerja terhadap kinerja dari total 11 penelitian terdahulu terdapat 7 positif dan 4 negatif. Untuk *self esteem* terhadap kinerja dari total 12 penelitian terdahulu terdapat 9 positif dan 3 negatif, maka dari itu penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan menambahkan variabel *self esteem* sebagai variabel yang memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Islam mengajarkan untuk selalu bersyukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT. Hal ini dijelaskan dalam Alqur'an surah Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّرَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي

لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: Dan (ingatlah juga), takala Rabbmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari



(nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih." (QS Ibrahim:7)

Dari ayat tersebut diketahui bahwa jika kita bersyukur maka Allah akan menambah nikmat, namun apabila kita tidak bersyukur atas apa yang telah Allah berikan maka Allah akan mengurangi rasa nikmat tersebut. Untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja harusnya kita menambah rasa syukur, dengan memiliki rasa syukur maka pekerjaan apapun dan berapapun yang didapat akan terasa lebih nikmat, sebaliknya jika tidak merasa bersyukur maka kita senantiasa merasa selalu kurang dengan apa yang didapat, sehingga hal ini dapat mengurangi rasa kepuasan dalam berkerja. Islam mengajarkan umatnya dalam berkerja semata-mata untuk mendapatkan keridhoan Allah, dengan begitu apa yang kita kerjakan akan bernilai ibadah dimata Allah, apabila dalam berkerja dilandasi dengan mencari keridhoan Allah maka kita akan merasa lebih semangat dan akan meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab.

### **C. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

#### **1. Identifikasi masalah:**

- a. Berdasarkan data dari Pra-Riset yang telah dilakukan terhadap 50 responden Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung dengan metode kuesioner yang dibagikan secara langsung (*offline*) ditemukan adanya suatu masalah pada variabel Kinerja Individual pegawai dimana sebanyak 42 dari 50 responden menjawab Ya pada pernyataan "dalam menyelesaikan pekerjaan saya memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lain" yang berarti terdapat kurangnya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri, dimana para pegawai masih memerlukan bantuan dari rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

- b. Adanya inkonsistensi hasil dari hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja. Maka penulis akan meneliti ulang tentang variabel tersebut serta menambahkan *self esteem* sebagai variabel pemoderasi. Sebagaimana yang disarankan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin, A.M. Rosa Widjojo. (2013) Yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa” peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja.
- c. Dipilihnya variabel *self esteem* juga dikarenakan adanya inkonsistensi hasil dari *self esteem* terhadap Kinerja individual, dalam penelitian Sapta Rini Widyawati, dan Ni Ketut Karwini (2018) “pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Dwi fajar semesta Denpasar” menyarankan peneliti berikutnya untuk menambah variabel lain terkait motivasi diri karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- d. Penelitian ini dilakukan di DPMPTSP dikarenakan berdasarkan saran Herman Hidayat, Ivan Aries Setiawan (2016) yang berjudul Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang) Dengan demikian, peneliti lanjutan diharapkan dapat mengembangkan subjek dan jenis perusahaan yang bervariasi sehingga generalisasi hasil studi menjadi lebih tinggi.

## 2. Batasan masalah:

- a. Objek yang dijadikan penelitian adalah para pegawai yang ada di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

- b. Penelitian berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan *self esteem* sebagai variabel pemoderasi ditinjau dari perspektif islam pada pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja individual pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung?
2. Apakah *self esteem* mempengaruhi hubungan antara Kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung?
3. Bagaimana perspektif islam tentang Kepuasan kerja, kinerja individual, dan *self esteem*

#### **E. Tujuan penelitian**

Berdasarkan hasil rumusan yang sudah dijelaskan di atas, berikut akan di sampaikan tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov Lampung.
2. Untuk menguji peran moderasi *self esteem* dalam hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi lampung.
3. Untuk mengetahui perspektif islam tentang kepuasan kerja, kinerja, dan *self esteem* (konsep diri).

## F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

### 1. Mafaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis, yaitu guna memperluas wawasan mengenai Peran Moderasi *Self Esteem* dalam hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual pegawai dapat berguna bagi penelitian-penelitian dengan tema yang sama atau relevan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Manajemen khususnya Manajemen Bisnis Syariah.

### 2. Manfaat secara praktis

#### a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama menempuh studi manajemen bisnis syariah dengan membuat karya nyata. Selain itu peneliti dapat mengetahui permasalahan dalam perilaku dan kinerja pegawai (sumber daya manusia) yang ada di manajemen bisnis syariah khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

#### b. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintahan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan/informasi untuk perusahaan agar para pimpinan sebuah perusahaan dapat memperhatikan terkait perilaku dan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan para pegawai merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi masukan atau referensi kepada manajemen bisnis syariah untuk meningkatkan pengetahuan manajemen sumberdaya manusia pada bidang perilaku dan kinerja pegawai.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil literasi ditemukan cukup banyak penelitian terdahulu yang membahas tentang *self esteem* dan hubungannya terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Tiap penelitian tersebut memiliki banyak perbedaan terkait objek, subjek, teori maupun metode penelitian yang digunakan. Karena terdapat banyak perbedaan maka hasil yang dicapai juga merupakan suatu data yang baru atau belum pernah ada sebelumnya karena perbedaan tersebut.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah: Sapta Rini Widyawati, dan Ni Ketut Karwini (2018) yang berjudul “pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Dwi fajar semesta Denpasar”. menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar<sup>13</sup>. penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan di variabel yang digunakan dimana penulis meneliti peran variabel *self esteem* sebagai variabel moderasi dalam hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual.

Penelitian Stevani Sebayang, dan Jafar Sembiring (2017) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia” Menyatakan *Self Esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>14</sup> dalam penelitian ini memiliki kesamaan yaitu pada variabel dependen dan juga variabel independen dimana dalam penelitian penulis akan digunakan sebagai variabel pemoderasi

Pada penelitian I Wayan Juniantara, dan I Gede Riana (2015) “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan

---

<sup>13</sup> Sapta Rini Widyawati, dan Ni Ketut Karwini (2018) “ ” FORUM MANAJEMEN, Volume 16, Nomor 2

<sup>14</sup> Stevani Sebayang, dan Jafar Sembiring. “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia”. Dalam e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 Page 335

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo” menyatakan *self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo<sup>15</sup>. Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan dimana variabel independen dan dependen sama namun pada penelitian yang akan dilakukan ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen dan variabel dependennya yaitu kinerja dengan variabel *self esteem* digunakan sebagai variabel pemoderasi.

Dalam penelitian Herman Hidayat, dan Ivan Aries Setiawan (2016), yang berjudul “pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang). bahwa secara parsial variabel *self esteem* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dimana variabel yang digunakan hanya *self esteem* yang menjadi variabel pemoderasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual atau juga kinerja karyawan. Dan juga dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Provinsi Lampung. Dikarenakan adanya hasil yang tidak konsisten dari penelitian terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian ulang tentang *self esteem* terhadap kinerja pegawai.

### **Perbedaan:**

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian terdahulu terletak pada tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, dan analisis data yang digunakan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji peran moderasi *self esteem* dalam hubungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

---

<sup>15</sup> Rian Salangka, Lucky Dotulong, (2015) “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo” Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept, Hal.562-572

<sup>16</sup> Herman Hidayat, dan Ivan Aries Setiawan (2016), “pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Tomo food industri, sumedang)”

individual. Tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja pegawai sangat diperlukan dalam organisasi, dengan banyaknya pegawai yang memiliki kinerja baik dapat meningkatkan pencapaian dan kinerja dari organisasi atau perusahaan tersebut.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari lima bab, berikut penulis jabarkan sistematika tersebut

### 1. Bagian awal

Bagian awal pada penelitian ini berisi *cover* penelitian, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orsionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

### 2. Bagian substansi (Inti)

Pada bagian inti penelitian ini terdiri dari:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini terdiri dari beberapa bagiandiantaranya berisi Penegasan judul, Latar belakang, Identifikasi dan batasan masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan Sistematika penulisan.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi tentang teori-teori mengenai kepuasan kerja, kinerja pegawai, self esteem, kerangka teoritik dan hipotesis

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab selanjutnya meliputi tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis

#### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab berikutnya ini akan berisi tentang deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisa

### **BAB V: PENUTUP**

Pada bab terakhir yaitu bab ini akan berisi tentang deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisa.

#### 3. Bagian Akhir

Bagian akhir dari penelitian ini berisi daftar rujukan dan lampiran.





## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Teori yang digunakan

##### 1. Teori keseimbangan

Teori Keseimbangan atau equity theory dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori keseimbangan berfokus pada rasio input-output dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi kita terhadap organisasi; output segala sesuatu yang kita terima dari organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa ketika kita terlibat dalam hubungan antara pertukaran dengan organisasi, dan mengevaluasi keadilan dari apa yang kita dapatkan dari pertukaran ini dengan membandingkan rasio input output kita sendiri dengan yang lain, untuk menentukan apakah kita dibayar kurang atau dibayar lebih. Karyawan yang merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan menampilkan kepuasan kerja yang lebih besar dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut<sup>17</sup>.

##### 2. Teori *self esteem*

Pada penelitian ini selain menggunakan Teori keseimbangan juga menggunakan Teori *self esteem* yang dikemukakan oleh coopersmith (1967) guna menghubungkan variabel *self esteem* dengan kinerja individual. Secara umum, teori dasar dari *self esteem* menunjukkan bilamana seseorang memiliki *self esteem* (harga diri) yang tinggi maka seseorang akan cenderung bahagia dan menjadi lebih efektif dalam

---

<sup>17</sup> Adams, J., 1963. Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), pp.422-436.

memenuhi permintaan lingkungannya (perusahaan) dibanding seseorang dengan tingkat *self esteem* rendah<sup>18</sup>.

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam suatu organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta. Dengan adanya sumber daya manusia yang mengelola dan menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan oleh konsumen maka suatu organisasi dapat terus berjalan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Martocchio (2016) dalam Suryani dan Jhon (2019) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.<sup>19</sup>

#### b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang penting bagi perusahaan. Tidak hanya pada fungsi manajerial, tetapi juga pada fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi tersebut diuraikan sebagai berikut:<sup>20</sup>

- Fungsi manajerial terbagi menjadi empat (4) yaitu:
  - Perencanaan, meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>18</sup> Stanley Coopersmith. 1967. *The Antecedents of Self Esteem*, San Fransisco: W. H Freeman and Company

<sup>19</sup> Dr. Ni Kadek Suryani & Prof. Dr. John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bandung: Nilacakra, 2019) h. 2

<sup>20</sup> *Ibid* h. 5

- Pengorganisasian, adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antar jabatan, jalannya pekerjaan, aktivitas personalia dan faktor lainnya.
- Pengarahan, adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah, motivasi dan aturan yang mengikat.
- Pengendalian, adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dan membandingkan dengan rencana, serta mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
- Fungsi operasional terbagi menjadi enam (6) yaitu:
  - Fungsi pengadaan meliputi aktivitas perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.
  - Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau perilaku kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
  - Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.
  - Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.
  - Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan karena berhenti tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

- Pemutusan hubungan kerja yaitu memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan mengembalikannya kepada masyarakat.

#### 4. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting<sup>21</sup>.

##### b. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam

Dalam islam bekerja dapat bernilai sebuah ibadah, Islam mengajarkan umatnya dalam berkerja semata-mata untuk mendapatkan keridhoan Allah, dengan begitu apa yang kita kerjakan akan bernilai ibadah dimata Allah, apabila dalam berkerja dilandasi dengan mencari keridhoan Allah maka kita akan merasa lebih semangat dan akan meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input-hasil dirinya dengan rasio input-hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan kerja, tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maa'idah ayat 8

---

<sup>21</sup> Luthans, Fred. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا  
 يَجْرِمَنَّكُمْ شَتَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ  
 لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

8. Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Kepuasan kerja didalam Islam, yaitu Islam mengajarkan kepada seorang muslim untuk tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja tetapi juga kelangsungan pekerjaannya yang dilakukan, salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami adalah nilai keikhlasan. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas berarti mengalami kepuasan kerja yang sangat mendalam dari dalam hati. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya bekerja melainkan juga input yang membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang penuh keikhlasan dalam melakukan pekerjaan maka akan timbul semangat dalam hati, yaitu memiliki komitmen<sup>22</sup>.

c. Indikator kepuasan kerja

1. Pekerjaan yang sesuai dengan harapan, Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan

---

<sup>22</sup> Heri Sudarsono, Pengantar Ekonomi Islam, Ekonosia, Yogyakarta, 2002, h. 157

dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik..

2. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
3. Gaji atau upah yang pantas. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan., jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
4. Peluang untuk mendapatkan promosi jabatan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam perusahaan atau instansi untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.
5. Supervisi atau pengawasan. Terdapat adanya pengawasan dari atasan dalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu penengangan rasa (consideration). Menurut Locke menangani kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan yang mempunyai dua jenis dari hubungan atas bawah yaitu hubungan fungsional sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat

## 5. Indikator kepuasan kerja dalam perspektif islam

Keikhlasan Menurut pendapat Abu Thalib al-makki yang dikutip oleh lu'luatul chizannah mengatakan bahwa ikhlas mempunyai arti pemurnian agama dari hawa nafsu dan perilaku menyimpang, pemurnian amal dari bermacam-macam penyakit dan noda yang tersembunyi, pemurnian ucapan dari kata-kata yang tidak berguna, dan pemurnian budi pekerti dengan mengikuti apa yang dikehendaki oleh Tuhan<sup>24</sup>.

Sebagaimana firman Allah dalam surah An-Nahl ayat 97 yang artinya:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya bekerja melainkan juga input yang membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang penuh keikhlasan dalam melakukan pekerjaan maka akan timbul semangat dalam hati<sup>25</sup>. Bisa disimpulkan bahwa di dalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

<sup>24</sup> Lu'luatul chizannah, ikhlas = prososial? Studi komparasi berdasar caps, jurnal Psikologi Islam, Vol. 8, No. 2 (2011), h. 146

<sup>25</sup> Heri Sudarsono, Pengantar Ekonomi Islam, Ekonosia, Yogyakarta, 2002, h.

## 6. Kinerja Individual pegawai

### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, dimana kinerja seseorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, menurut pandangan Byarz, kinerja merupakan hasil keterikatan antar usaha, kemampuan, dan persepsi tugas<sup>26</sup>.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan<sup>27</sup>.

### b. Kinerja dalam sudut pandang islam

kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>28</sup> Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ  
 تَعْمَلُونَ

<sup>26</sup> Dr. Tun Huseno, 2016, *Kinerja Pegawai, tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja*. (Malang: Media Nusa Creative) h. 86

<sup>27</sup> *Ibid* h. 88

<sup>28</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005). “Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia”



105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Kerja itu sendiri bisa yang baik dan bisa yang buruk. Semuanya itu tidak tersembunyi bagi Allah dan juga bagi manusia pada umumnya. Orang yang bekerja dengan baik, profesional dan sempurna, maka ia akan memperoleh tidak hanya keuntungan material tetapi juga keuntungan spiritual. Bahkan ia memperoleh “nama” yang mengharumkan di tengah-tengah orang-orang yang menyaksikan pekerjaannya. Dalam perspektif Islam poin penting yang harus dicatat adalah dampak kerja atau balasan kerja yang akan kita peroleh sangat tergantung dari apa dan bagaimana kita mengerjakannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, akan menghasilkan kebaikan itu sendiri. Sebaliknya, pekerjaan yang buruk atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang buruk, akan berdampak buruk. Berkenaan dengan hal ini sangat tepat apa yang difirmankan Allah dalam sura 'Al-Isra' ayat 7 yang artinya, *Jika kamu berbuat baik, maka kebaikan itu untuk dirimu dan apabila kamu berbuat buruk maka akibatnya juga akan menimpamu*<sup>29</sup>.

#### c. Tujuan penilaian Kinerja

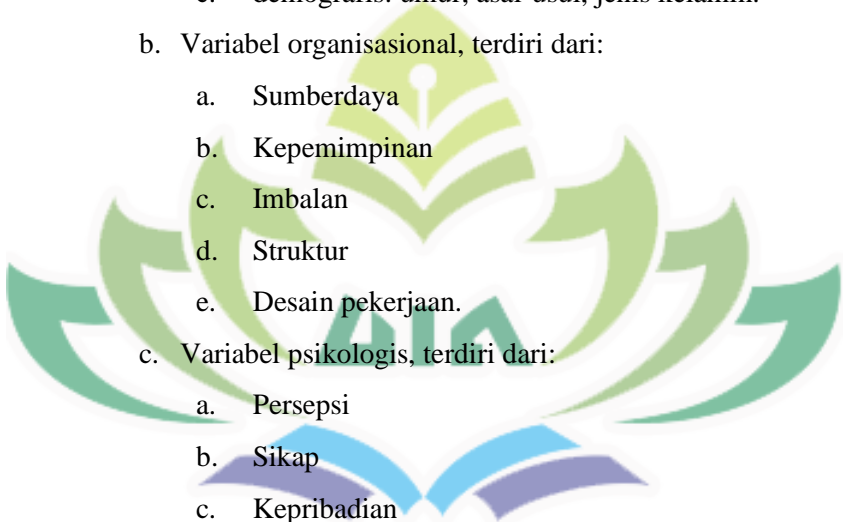
Penilaian kinerja merupakan suatu proses bagi organisasi untuk menilai dan meninjau kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan

---

<sup>29</sup> Tafsir surah At-Taubah pada <https://tafsiralquran.id/tafsir-surah-at-taubah-ayat-105-hakikat-kerja-dalam-pandangan-islam/> (diakses pada 1 juli 2022)

seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan<sup>30</sup>.

Menurut Gibson, *et al*, ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:<sup>31</sup>

- 
- a. Variabel individual, terdiri dari:
    - a. Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik
    - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
    - c. demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
  - b. Variabel organisasional, terdiri dari:
    - a. Sumberdaya
    - b. Kepemimpinan
    - c. Imbalan
    - d. Struktur
    - e. Desain pekerjaan.
  - c. Variabel psikologis, terdiri dari:
    - a. Persepsi
    - b. Sikap
    - c. Kepribadian
    - d. Belajar
    - e. Motivasi.
  - d. Indikator kinerja

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dalam bukunya indikator kinerja adalah sebagai berikut:

---

<sup>30</sup> Dr. Tun Huseno, 2016, *Kinerja Pegawai, tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja*. (Malang: Media Nusa Creative) h. 89

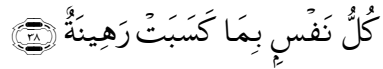
<sup>31</sup> *Ibid* h. 94

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
  2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
  3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
  4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
  5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
  6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor<sup>32</sup>.
7. Indikator kinerja dalam perspektif islam

Agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik tiap pekerjaan yang dilakukan haruslah dilandasi dengan rasa tanggung jawab, Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan. Hal ini sesuai dengan Q.s Al Muddassir ayat 38.

---

<sup>32</sup> Robbins, S.P, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia.



38. tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya,

Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, akan menghasilkan kebaikan itu sendiri. Sebaliknya, pekerjaan yang buruk atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang buruk, akan berdampak buruk. Oleh sebab itu dalam berkerja haruslah dilandasi dengan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab seorang berkaitan erat dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi kedudukannya di masyarakat, semakin tinggi pula tanggung jawabnya. Seorang pemimpin negara bertanggung jawab atas prilaku diri, keluarga, saudara-saudara, masyarakatnya dan rakyatnya<sup>33</sup>.

#### 8. *Self Esteem* (harga diri)

##### a. Definisi *Self Esteem*

*Self Esteem* yaitu penilaian individu teradap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana seseorang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari<sup>34</sup>

##### b. Pandangan islam tentang *Self Esteem*

Harga diri (*self esteem*) dalam islam dikenal juga dengan sebutan *iffah* yaitu kehormatan diri. Pada dasarnya Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling berharga dan mulia di permukaan bumi ini dan Islam adalah agama yang mengajarkan pemeluknya untuk menjaga harga diri dan kehormatan

<sup>33</sup> Cendikia Kemenag.pendidikan agama islam dan budi pekerti

<sup>34</sup> Stevani Sebayang, dan Jafar Sembiring. “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia”. Dalam e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 Page 335

antara satu muslim dengan muslim lainnya<sup>35</sup>. Menjaga harga diri bisa berarti tidak melanggar aturan, tidak melakukan perbuatan yang membawa aib pada diri sendiri, namun sebaliknya, berusaha maksimal mencapai prestasi dan prestise. Pencuri, perampok, koruptor, pemeras, dan semacamnya, tentu termasuk “tidak menjaga harga diri dalam mencari kebutuhan hidup” dan itu dilarang oleh Islam. Berlaku jujur terdapat dalam Al-Quran surah al-anfal ayat 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ  
وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Bekerja tentu saja mendatangkan uang atau harta. Maka, gunakanlah harta itu di jalan Allah, hanya untuk hal-hal yang diridhai-Nya, menafkahi diri dan keluarga, membayar zakatnya, menyedekahkannya untuk kaum dhuafa, serta menginfakkannya untuk kepentingan agama dan umat Islam<sup>36</sup>.

### c. Indikator *Self Esteem*

1. Perasaan aman (*Feeling of Security*) Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungan mereka. Bagi individu yang memiliki rasa aman merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka, dapat diandalkan dan terpercaya.

<sup>35</sup> Cahya, N. (2015). Pengembangan Harga Diri Anak Usia Dini. Jurnal Studi Islam. Volume 2 Nomer 2

<sup>36</sup> <https://ddhk.org/cari-rezeki-jaga-harga-diri/> (diakses pada 1 juli 2022)

2. Perasaan menghormati diri (*Feeling of Identity*) Perasaan identitas melibatkan kesadaran diri menjadi seorang individu yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang unik. Ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi, kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Untuk untuk mengetahui jati diri mereka sendiri, individu harus disediakan kesempatan untuk mengeksplorasi diri serta lingkungan mereka.
3. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*) Perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima seperti dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok rekan kerja, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya bila mengalami perasaan tidak diterima.
4. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*) Perasaan dan keyakinan individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Pengertian ini berkaitan dengan kebanggaan satu perasaan adalah kompetensi pada diri sendiri dan perasaan yang kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa sangat tidak berdaya.

5. Perasaan berharga (*Feeling of Worth*) Perasaan dimana individu merasa dirinya berharga atau tidak, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa yang lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan yang sifatnya pribadi seperti pintar, sopan, baik dan lain sebagainya<sup>37</sup>.

#### 9. Indikator *Self Esteem* dalam perspektif islam

*Self esteem* bisa berarti penilaian terhadap diri sendiri, jika dalam islam rasanya kita dapat mengambil satu garis lurus dengan istilah muhasabah. Karena muhasabah kiranya kata yang cocok dengan istilah penilaian. Secara bahasa muhasabah berasal dari kata hasaba, yuhasibu, muhasabah yang memiliki arti menghitung, mengevaluasi, mengeroksi, bahkan dapat dikatakan introspeksi.

Muhasabah dan *self esteem* memiliki satu benang merah yang sama yaitu sama-sama mengevaluasi diri sendiri dan menentukan kapasitas diri masuk ke dalam kategori diri yang baik atau kurang baik. Evaluasi ini tentu dilakukan untuk lebih mengenal diri sendiri. Selain itu, evaluasi sebagai bahan tindak lanjut untuk tindakan seperti apa yang akan dilakukan selanjutnya. Perintah untuk muhasabah dan melakukan *self esteem* memiliki kesesuaian dengan firman Allah SWT pada surah Al Hasyr ayat 18

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّامَتْ  
لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

18. Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan

<sup>37</sup> Reasoner, Robert. 2010. The True Meaning of Self-Esteem.

bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat tersebut memberikan sebuah gambaran umum bahwa Allah SWT menyeru kepada orang-orang untuk melihat apa yang telah ia lakukan di hari kemarin guna untuk memperbaikinya di hari esok. Kunci utama untuk melakukan *self esteem* menurut Islam adalah dengan jujur kepada diri sendiri. Seringkali kita terlalu menganggap diri kita baik-baik saja, sehingga kita mengorbankan diri sendiri, menjadi beban bagi diri sendiri, bahkan melukai diri sendiri hanya untuk sesuatu yang negatif. Terlalu menganggap diri sebagai orang memiliki *self esteem* tinggi pun tak baik. Contohnya kita akan menganggap diri ini bisa melakukan semuanya, padahal tidak demikian. Kita terlalu percaya diri untuk menjangkau sesuatu yang sebenarnya hal tersebut tidaklah realistis. Maka kunci awal untuk melakukan *self esteem* menurut Islam adalah jujur<sup>38</sup>

## B. Pengajuan hipotesis

### 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting<sup>39</sup>. Kepuasan kerja mempunyai efek positif terhadap kinerja karyawan, demikian juga ketidakpuasan akan berdampak negatif terhadap

---

<sup>38</sup> Mohamad Rozkit Bouti <https://www.kompasiana.com/rozkitbouti/618112178777f65bab796b83/bagaimana-islam-memandang-self-esteem?page=all#section2>

<sup>39</sup> Luthans, Fred. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.



kinerjanya. Kemangkiran, keluar dari pekerjaan, protes merupakan contoh efek dari ketidakpuasan<sup>40</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian, Yoga Putrana, *et al* (2016) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung X1 sebesar -0,605 dengan nilai signifikasi 0,548 (tabel 4.13) nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka  $H_0$  di diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) diterima

Dalam penelitian Aniversari dan Sanjaya (2022) menunjukkan bahwa hasil pengujian data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS3 didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value  $0.000 < 0.05$  dan t-statistik  $4.650 > 1.69092$ . Artinya hipotesis Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Aneka Gas Industri Tbk Lampung. ini terbukti sehingga hipotesis ini di terima.

Penelitian selanjutnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja adalah penelitian Florida Dessy Putri Sanuddin A.M. Rosa Widjojo (2013) hasil penelitian tersebut yaitu Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,051, karena nilai signifikansi uji t sebesar  $0,051 > 0,05$  berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi jika menggunakan alpha 10% (0,10), maka nilai signifikansi uji t sebesar  $0,051 < 0,10$  berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ryan Rene dan Sari Wahyuni,(2018) menunjukkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja individu. Kepuasan kerja umumnya

---

<sup>40</sup> Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

ditafsirkan sebagai respons emosional terhadap penilaian nilai oleh pekerja individual, dan hasil dari pemenuhan nilai-nilai pekerjaan seseorang yang dirasakan. Jika nilai pekerjaan terpenuhi, maka kepuasan yang memuaskan akan dialami, dan jika mereka diabaikan, emosi ketidakpuasan yang tak tertandingi akan dialami.

Namun hasil penelitian Erlina Kristine (2017) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja ( $0,000 < 0,05$ ) dengan besaran pengaruh langsung sebesar  $-0,212$  (tabel 4.21) atau 21,2 persen, yang berarti tujuan penelitian ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa berbanding terbalik. Setiap peningkatan kepuasan Kerja justru menurunkan Kinerja. Sehingga penulis membuat hipotesis:

**Hipotesis 1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan serta pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu akan semakin tinggi<sup>41</sup>.

2. *Self esteem* memoderasi hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja individual

Para peneliti mendefinisikan *Organization Based Self Esteem* (OBSE) atau sering disebut *self esteem* berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki keyakinan terhadap nilai diri sendiri yang tinggi cenderung memandang diri mereka sendiri sebagai

---

<sup>41</sup> Putri Aniversari and Vicky F Sanjaya, "PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)," *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, no. 1 (2022): 1–24.

orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi.<sup>42</sup>

Penelitian Stevani Sebayang, dan Jafar Sembiring (2017) mendapatkan hasil penghitungan dengan SPSS diketahui bahwa nilai t-hitung untuk X1 sebesar 7,577 berada di daerah penolakan  $H_0$  yakni  $> 1,974$  atau dalam daerah penerimaan  $H_a$ , yang berarti *Self Esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian Rian Salangka, dan Lucky Dotulong (2015) Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa *self esteem* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaannya akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dalam pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan akan merasa puas atau memiliki kepuasan kerja,

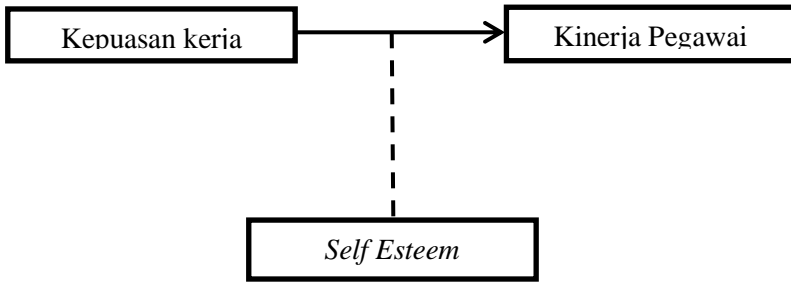
Dari penelitian Sapta Rini Widyawati, dan Ni Ketut Karwini,(2018) Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa *self esteem* memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda positif sebesar 0,588 serta hasil uji t didapat taraf signifikansi sebesar 0,040. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. Maka penulis membuat hipotesis

**Hipotesis 2 : *Self esteem* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.**

Atas penjelasan di atas maka kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>42</sup> Cecilia Engko, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening*", jurnal bisnis dan akuntansi vol 10. No 1 (2008): 1-12



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



## DAFTAR RUJUKAN

### **Rujukan Buku**

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 422-436.
- Byrne, R. A. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Cooper. D. R, S. P. (2014). *Business research methods*. New York: McGraw-Hill Education. .
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self Esteem*. San Fransisco: W.H. Freeman and company.
- Foeh, D. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Hair, J. e. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. . United States: Pearson .
- Huseno, D. T. (2016). *Kinerja Pegawai, tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*.
- Marnis, P. d. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Multitama. (2006). *Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sarwono. (2002). *psikologi social individu dan teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: balai pustaka.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta, Ed. I,
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV, Alfabeta.
- Sukardjo M. ( 2009). *Landasan Pendidikan Konsep Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

### **Rujukan Jurnal**

- Aniversari, Putri, and Vicky F Sanjaya. “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung).” *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 3, No. 1 (2022): 1–24.
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Baron, R. M. (1986). The Moderator-Mediator Variabel Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Chizanah, L. (2011). ikhlas = prososial? Studi komparasi berdasar caps. *jurnal Psikologi Islam*, 146.
- Dewi, N. C. (2015). Pengembangan Harga Diri Anak Usia Dini. *Jurnal Studi Islam. Volume 2 Nomer 2*.
- Edi Suwandi, H. F. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert Pada Layanan Speedy Yang Bermigrasi Ke Indihome.
- Herman Hidayat, I. A. (2016). pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. Tomo food industri, sumedang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII No. 2*.

- Hussein, Ananda S. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen menggunakan Partial Least Squares (pls) dengan Smartpls 3.0. Jurusan
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. , (2017). *“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Jurnal EKSEKUTIF Volume 14.*
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 06, Nomor 01.*
- Rian Salangka, L. D. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3, 562-572.*
- Sapta Rini Widyawati, N. K. (2018). pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Dwi fajar semesta Denpasar. *FORUM MANAJEMEN, Volume 16, Nomor 2.*
- Stevani Sembayang, J. S. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management : Vol.4 No.1, 335.*
- Yoga Putrana, A. F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2.*

### **Rujukan Website**

- Hidayat, A. (2017, 06). *teknik sampling dalam penelitian*. Retrieved 12 11, 2021, from statistikian:

[www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian](http://www.statistikian.com/2017/06/teknik-sampling-dalam-penelitian)

Kamus besar bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/perspektif> (diakses pada 7 Desember 2021)

Mohamad Rozkit Bouti <https://www.kompasiana.com/rozkitbouti/618112178777f65bab796b83/bagaimana-islam-memandang-self-esteem?page=all#section2>

<https://tafsiralquran.id/tafsir-surah-at-taubah-ayat-105-hakikat-kerja-dalam-pandangan-islam/>

<https://ddhk.org/cari-rezeki-jaga-harga-diri/>

