



Menurut Baron & Byrne (1994), *Self-monitoring* adalah salah satu factor yang berperan dalam membangun hubungan interpersonal yang baik adalah bagaimana individu mampu menampilkan kesan yang tepat pada situasi atau individu yang berbeda.

Direzkia (1999), *Self monitoring* melibatkan pertimbangan ketepatan dan kelayakan sosial, perhatian terhadap informasi perbandingan social (*social comparison*), kemampuan untuk mengendalikan dan memodifikasi penampilan diri dan fleksibilitas penggunaan kemampuan ini dalam situasi tertentu.

*Self-monitoring* merupakan konsep yang berhubungan dengan konsep pengaturan kesan (*impression management*) atau konsep pengaturan diri (Snyder & Gangestad, 1986). Teori tersebut menitikberatkan perhatian pada control diri individu untuk memanipulasi citra dan kesan orang lain tentang dirinya dalam melakukan interaksi social (Shaw & Constanzo, 1982). Individu yang baik secara sadar maupun tidak sadar memang selalu berusaha untuk menampilkan kesan tertentu mengenai dirinya terhadap orang lain pada saat berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Menurut Snyder (1999, Watson *et al.*, 1984), *Self monitoring* merupakan suatu usaha yang dilakukan individu untuk menampilkan dirinya dihadapan orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada di sekitarnya. Berdasarkan konsep ini Mark Snyder mengajukan konsep *self monitoring*, yang menjelaskan mengenai proses yang dialami

setiap individu dalam menampilkan *impression management* dihadapan orang lain.

Snyder & Cartor (1999, Fiske & Taylor, 1991) mendefinisikan *self monitoring* sebagai cara individu dalam membuat perencanaan, bertindak, dan mengatur keputusan dalam berperilaku terhadap situasi social. Hal ini diperkuat dengan pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa *self monitoring* merupakan suatu cirri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada factor-faktor luar.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self monitoring* merupakan kemampuan individu dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain dengan menggunakan petunjuk-petunjuk yang ada pada dirinya maupun petunjuk-petunjuk yang ada disekitarnya guna mendapatkan informasi yang diperlukan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi dalam lingkungan sosialnya.

Berdasarkan teori *self monitoring*, sewaktu individu akan menyesuaikan diri dengan situasi tertentu, secara umum menggunakan banyak petunjuk yang ada pada dirinya (*self monitoring* rendah) ataupun di sekitarnya (*self monitoring* tinggi) sebagai informasi. Individu dengan *self monitoring* tinggi selalu ingin menampilkan citra diri yang positif dihadapan orang lain. Raven & Rubin 1983, Seorang individu yang memiliki *self monitoring* tinggi cenderung lebih mudah dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya dan berusaha untuk berperilaku sesuai situasi saat itu

dengan menggunakan informasi yang diterimanya. Hal ini mencerminkan bahwa individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi biasanya sangat memperhatikan penyesuaian tingkah lakunya pada situasi social dan hubungan interpersonal yang dihadapinya.

Baron & Byrne, 1997:169) menambahkan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi mampu untuk menyesuaikan diri pada situasi dan mempunyai banyak teman serta berusaha untuk menerima evaluasi positif dari orang lain. Singkatnya, individu dengan *self monitoring* tinggi cenderung fleksibel, penyesuaian dirinya baik dan cerdas sehingga cenderung lebih cepat mempelajari apa yang menjadi tuntutan di lingkungan pada situasi tertentu (Wrightsman & Deaux, 1981).

Selanjutnya Fiske & Taylor, (1991) menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi juga sangat sensitive terhadap norma sosial dan berbagai situasi yang ada disekitarnya sehingga dapat lebih mudah untuk dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan *self monitoring* yang tinggi cenderung peka terhadap aturan yang ada di sekitar dirinya sehingga selain berusaha untuk menampilkan dirinya sesuai dengan tuntutan situasi (Brehm & Kassin, 1993).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Hoyle & Sowards (Baron & Byrne, 1997) menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* tinggi cenderung melakukan analisis terhadap situasi social dengan cara

membandingkan dirinya dengan standar perilaku social dan berusaha untuk mengubah dirinya sesuai dengan situasi saat itu.

Individu dengan *self monitoring* rendah memiliki cirri-ciri yang berkebalikan dengan individu yang memiliki *self monitoring* tinggi.

Individu yang mempunyai *self monitoring* rendah lebih mempercayai informasi yang bersifat internal. Menurut Fiske & Taylor (1991), individu dengan *self monitoring* rendah dalam menampilkan dirinya terhadap orang lain cenderung hanya didasarkan pada apa yang diyakininya adalah benar menurut dirinya sendiri. Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan *self monitoring* rendah kurang peka akan hal-hal yang ada di lingkungannya sehingga kurang memperhatikan tuntutan-tuntutan dari lingkungannya tersebut yang ditujukan kepada dirinya.

Baron & Byrne (1994), menambahkan bahwa individu yang memiliki *self monitoring* rendah menunjukkan perilaku yang konsisten. Hal ini dikarenakan factor internal seperti kepercayaan, sikap, dan meinatnya yang mengatur tingkah lakunya (Kreitner dan Kinichi, 2005).

Engel (1995), juga menyatakan bahwa individu dengan *self monitoring* rendah tidak peduli dengan pendapat orang lain dan lebih mementingkan perasaan dan faktor internal yang dimilikinya. Tidak mengherankan apabila individu ini menjadi cenderung memegang teguh pendiriannya dan tidak mudah dipengaruhi oleh hal-hal yang berasal dan luar dirinya sehingga kurang berhasil dalam melakukan hubungan social (Baron & Byrne, 2004). Hal ini mencerminkan bahwa individu dengan *self*

*monitoring* rendah tidak berusaha untuk mengubah perilakunya sesuai dengan situasi dan tidak tertarik dengan informasi-informasi social dari lingkungan di sekitarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *self monitoring* tinggi menunjukkan ciri-ciri tanggap terhadap tuntutan lingkungan di sekitarnya, memperhatikan informasi social yang merupakan petunjuk baginya untuk menampilkan diri sesuai dengan informasi dan petunjuk tersebut, mempunyai control yang baik terhadap tingkah laku yang akan ditampilkan, mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk berperilaku dalam situasi-situasi yang penting dan mampu mengendalikan diri, menjaga sikap, perilaku serta ekspresif.

Sebaliknya, individu yang memiliki *self monitoring* rendah menunjukkan ciri-ciri kurang tanggap terhadap situasi-situasi yang menuntutnya untuk menampilkan dirinya, kurang memperhatikan pendapat orang lain dan kurang memperhatikan informasi sosial, kurang dapat menjaga dan tidak peduli dengan kata orang lain, kurang berhasil dalam menjalin hubungan interpersonal, perilaku dan ekspresi diri lebih dipengaruhi oleh pendapat dirinya pada situasi sekitarnya.

#### 1. Aspek-aspek *Self monitoring*

Menurut Shaw & Constanzo (1982), *self monitoring* mempunyai aspek yang meliputi:

- a. Kesesuaian lingkungan social dengan presentasi diri seorang individu berarti menyesuaikan peran seperti yang diharapkan orang lain dalam situasi social.
- b. Memperhatikan informasi perbandingan social sebagai petunjuk dalam mengekspresikan diri agar sesuai dengan situasi tertentu berarti memperhatikan informasi eksternal yang berasal dari lingkungan sekitarnya sebagai pedoman bagi dirinya dalam berperilaku.
- c. Kemampuan mengontrol dan memodifikasi presentasi diri berarti berhubungan dengan kemampuan untuk mengontrol dan mengubah perilakunya.
- d. Kesiapan untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya pada situasi-situasi khusus berarti mampu untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki pada situasi-situasi yang penting.
- e. Kemampuan membentuk tingkah laku ekspresi dan presentasi diri pada situasi yang berbeda-beda agar sesuai dengan situasi di lingkungan sosialnya berarti tingkah lakunya bervariasi pada berbagai macam situasi di lingkungan social.

Briggs & Cheek (1986, Snyder & Gangestad, 1986) menyempurnakan pendapat Snyder (1974) maupun Lennox & Wolfe (1984) mengenai komponen *self monitoring*. Briggs & Cheek (Snyder & Gangestad, 1986) menyatakan bahwa pendapat para pendahulunya tersebut kurang dapat digunakan untuk mengukur secara individual.

Ketiga komponen *self monitoring* yang dikemukakan oleh Briggs & Cheek (Snyder & Gangestad, 1986) adalah sebagai berikut:

- a. *Expressive self control*, yaitu berhubungan dengan kemampuan untuk secara aktif mengontrol tingkah lakunya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi suka mengontrol tingkah lakunya agar terlihat baik. Adapun cirri-cirinya adalah sebagai berikut:
  - 1) *Acting*, termasuk didalamnya kemampuan untuk bersandiwara, berpura-pura, dan melakukan control ekspresi baik secara verbal maupun non verbal serta control emosi.
  - 2) *Entertaining*, yaitu menjadi penyegar suasana.
  - 3) Berbicara di depan umum secara spontan.
- b. *Social Stage Presence*, yaitu kemampuan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, kemampuan untuk mengubah-ubah tingkah laku dan kemampuan untuk menarik perhatian social. Ciri-cirinya adalah:
  - 1) Ingin tampil menonjol atau menjadi pusat perhatian.
  - 2) Suka melucu.
  - 3) Suka menilai kemudian memprediksi secara tepat pada suatu perilaku yang belum jelas.
- c. *Other directed selfpresent*, yaitu kemampuan untuk memainkan peran seperti apa yang diharapkan oleh orang lain dalam situasi social, kemampuan untuk menyenangkan orang lain dan kemampuan untuk tanggap terhadap situasi yang dihadapi. Ciri-cirinya adalah:



- 1) Berusaha untuk menyenangkan orang lain.
- 2) Berusaha untuk tampil menyesuaikan diri dengan orang lain (*conformity*).
- 3) Suka menggunakan topeng untuk menutupi persaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *self monitoring* meliputi: *expressive self control*, *social stage presence*, dan *other directed self presen*.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self monitoring*

Menurut Wrightsman & Deaux, 1993, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self monitoring* seseorang adalah

- a. Bentuk pergaulan sosial
- b. Kebutuhan sosial

Sejak manusia dilahirkan, mereka tidak memiliki kemampuan untuk hidup sendiri. Setiap manusia selalu membutuhkan orang lain untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Naluri manusia untuk selalu hidup dengan orang lain menurut Soekanto disebut dengan *gregariousness* dan karena itu manusia juga disebut dengan *social animal*, hewan yang mempunyai naluri untuk senantiasa hidup bersama. Sejak manusia dilahirkan, manusia sudah mempunyai dua hasrat yaitu keinginan untuk menjadi satu dengan manusia lain di sekelilingny, dan keinginan untuk menjadi satu dengan suasana alam sekelilingnya (Soekanto, 2001)

Di dalam hubungan antara manusia dengan manusia lain, yang paling penting adalah reaksi yang timbul sebagai akibat hubungan-hubungan tersebut. Reaksi tersebut kemudian menyebabkan tindakan seseorang menjadi bertambah luas. Untuk dapat menghadapi dan menyesuaikan diri dengan kedua lingkungan tersebut di atas, manusia menggunakan pikiran, perasaan, dan kehendak.

Dalam setiap masyarakat terdapat apa yang dinamakan pola-pola perilaku atau *patterns of behavior*. Pola-pola perilaku merupakan cara-cara masyarakat bertindak atau berkelakuan yang sama dan harus diikuti oleh semua anggota masyarakat bertindak atau berkelakuan yang sama dan harus diikuti oleh semua anggota masyarakat tersebut. Pola-pola perilaku dan norma-norma yang dilakukan dan dilaksanakan pada khususnya apabila seseorang berhubungan dengan orang lain dinamakan *social organization* (Soekanto, 2001).

Ada beberapa indicator dalam *self monitoring*:

1. Menyesuaikan peran seperti yang diharapkan orang lain dalam situasi social.
2. Memperhatikan informasi eksternal sebagai acuan berperilaku.
3. Kemampuan mengontrol dan mengubah perilaku.
4. Hubungan interpersonal.
5. Variasi tingkah laku terhadap situasi di lingkungan social.
6. Mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya pada situasi-situasi yang penting.

Di dalam dunia kerja, hubungan *self monitoring* terhadap dunia kerja yaitu sama-sama mempunyai keinginan tercapainya visi dan misi. Dalam melakukan pekerjaannya banyak factor yang dapat mempengaruhi performasi kerja individu, antara lain hubungan interpersonal. Kesuksesan karir dan tercapainya tujuan organisasi, ternyata sangat tergantung pada hubungan interpersonal yang efektif.

Hubungan interpersonal yang baik sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan sosial dan kognitif, mengembangkan konsep diri yang baik, membantu individu dalam proses aktualisasi diri dan dalam membangun mental yang sehat. Dilain pihak, hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan individu terisolasi dari dunia luar, menjadi kurang pengetahuan, dipecat dari pekerjaan, menurun produktivitasnya, bahwa dapat menyebabkan gangguan psikologis dan gangguan kesehatan (Johnson, 1986; Coben & Williamson, 1991).

## **B. Minat Kerja**

Minat kerja merupakan suatu ketertarikan individu terhadap satu pekerjaan tertentu yang membuat individu itu sendiri merasa senang dengan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini Mappier (1982:62) menjelaskan bahwa minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari campuran-campuran perasaan, harapan, pendidikan, rasa takut atau kecenderungan-

kecenderungan lain yang menggerakkan individu kepada suatu pilihan tertentu.

Menurut Sukardi (1994:83), minat merupakan satu unsure kepribadian yang memegang peranan penting dalam mengambil keputusan masa depan. Minat kerja mengarahkan individu terhadap suatu pekerjaan atas dasar rasa senang atau rasa tidak senang. Perasaan senang atau tidak senang merupakan dasar suatu minat kerja terhadap pekerjaan tersebut. Minat kerja seseorang dapat diketahui dari pernyataan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaan tertentu.

Suryobroto (1988:109) mendefinisikan minat kerja sebagai kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada suatu pekerjaan atau menyayangi suatu pekerjaan. Timbulnya minat kerja terhadap suatu pekerjaan ini ditandai dengan adanya rasa senang atau tertarik. Jadi boleh dikatakan orang yang berminat terhadap sesuatu maka seseorang tersebut akan merasa senang atau tertarik terhadap pekerjaan yang diminati tersebut.

Selain itu Suryobroto (1983:7) juga menyatakan minat kerja adalah pemusatan tenaga psikis yang tertuju pada suatu pekerjaan serta banyak sedikitnya kekuatan yang menyertai sesuatu aktivitas yang dilakukan.

Kemudian Suryanto (1983:101) juga mendefinisikan minat kerja sebagai suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan.

Pemusatan perhatian menurut pendapat tersebut merupakan tanda seseorang yang mempunyai minat kerja terhadap suatu yang muncul dengan tidak sengaja yang menyertai sesuatu aktivitas tertentu.

Crown & Crow (1984) menjabarkan bahwa minat kerja dapat menunjukkan kemampuan untuk memperhatikan seseorang. Sesuatu barang atau kegiatan atau sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman yang telah distimuli oleh kegiatan itu sendiri. Minat kerja dapat menjadi sebab sesuatu kegiatan dan hasil dari turut sertanya dalam kegiatan tersebut. Lebih lanjut Crow & Crow menyebutkan bahwa minat kerja mempunyai hubungan erat dengan dorongan-dorongan, motif-motif, dan respon-respon emosional.

Minat kerja menurut Chauhan (1987), pada orang dewasa menentukan aturan penting dalam perkembangan pribadi dan perilaku mereka. Minat kerja adalah hal penting untuk mengerti individu dan menentukan aktivitas di masa yang akan datang.

Tampubolon (1993) mengemukakan bahwa minat kerja adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan kerja yang dapat berkembang jika ada motivasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Sandjaja (2005) bahwa suatu aktivitas tersebut, disini nampak bahwa minat merupakan motivator yang kuat untuk melakukan sesuatu aktivitas. Meichati (Sandjaja, 2005) mengartikan minat kerja adalah perhatian yang kuat, intensif dan menguasai pekerjaan individu secara mendalam untuk tekun melakukan suatu pekerjaan.

Ginting, 2005 mengungkapkan definisi minat kerja sebagai kesukaan terhadap pekerjaan melebihi pekerjaan lainnya. Ini berarti minat kerja berhubungan dengan nilai-nilai yang membuat seseorang mempunyai pilihan dalam hidupnya, hal tersebut diungkapkan Anastasia dan Urbina (Ginting, 2005). Selanjutnya Ginting (2005) menjelaskan, minat kerja berfungsi sebagai daya penggerak yang mengarahkan seseorang melakukan pekerjaan tertentu yang spesifik, lebih jauh lagi minat kerja mempunyai karakteristik pokok yaitu melakukan kegiatan yang dipilih sendiri dan menyenangkan sehingga dapat membentuk suatu kebiasaan dalam diri seseorang. Ditegaskan oleh Elliot dkk (2000) bahwa minat kerja adalah karakteristik tetap yang diekspresikan oleh hubungan antara seseorang dan pekerjaan khusus.

Sutjipto (2001) menjelaskan bahwa minat kerja adalah kesadaran seseorang terhadap suatu pekerjaan, pegawai, masalah kerja, atau situasi kerja yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat dalam bekerja harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Kerenanya minat kerja merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Nunnally (Sutjipto, 2001), menjabarkan minat kerja sebagai suatu ungkapan kecenderungan tentang kegiatan yang sering dilakukan setiap hari, sehingga kegiatan itu disukainya, sedangkan Guilford (Sutjipto, 2001) menyatakan minat kerja sebagai tendensi seseorang untuk

berperilaku berdasarkan ketertaikannya pada jenis-jenis pekerjaan tertentu. Sementara itu Sax (Sutjipto, 2001), mendefinisikan bahwa minat kerja sebagai kecenderungan seseorang terhadap kegiatan tertentu di atas pekerjaan yang lainnya. Sedangkan Crites (Sutjipto, 2001) mengemukakan bahwa minat kerja seseorang terhadap sesuatu akan lebih terlihat apabila yang bersangkutan mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan tersebut.

Ormrod, (2003) berpendapat minat kerja adalah bentuk dari motivasi instrinsik. Pengaruh positif minat akan membuat seseorang mereka tertarik bereksperimen seperti merasakan kesenangan, kegembiraan, dan kesukaan. Ormrod, (2003) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki minat kerja terhadap apa yang dikerjakan lebih dapat mengingatnya dalam jangka panjang dan menggunakannya kembali sebagai sebuah dasar untuk pembelajaran di masa yang akan datang. Pintrich dan Schunk (1996) juga menyebutkan bahwa minat kerja merupakan sebuah aspek penting dari motivasi yang mempengaruhi perhatian, belajar, berpikir dan prestasi.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat diasumsikan bahwa timbulnya minat kerja seseorang itu disebabkan oleh beberapa factor penting yaitu rasa tertarik atau rasa senang, faktor perhatian dan kebutuhan. Kaitannya dengan penelitian minat kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan, minat kerja terhadap sesuatu tersebut tidak dapat diketahui atau diukur secara langsung harus digunakan factor-faktor yang











atau tidak senang merupakan dasar suatu minat kerja terhadap pekerjaan tersebut. Minat kerja seseorang dapat diketahui dari pernyataan senang atau tidak senang terhadap suatu pekerjaan tertentu.

Suryobroto (1988:109) mendefinisikan minat kerja sebagai kecenderungan dalam diri individu untuk tertarik pada suatu pekerjaan atau menyayangi suatu pekerjaan. Timbulnya minat kerja terhadap suatu pekerjaan ini ditandai dengan adanya rasa senang atau tertarik. Jadi boleh dikatakan orang yang berminat terhadap sesuatu maka seseorang tersebut akan merasa senang atau tertarik terhadap pekerjaan yang diminati tersebut.

Selain itu Suryobroto (1983:7) juga menyatakan minat kerja adalah pemusatan tenaga psikis yang tertuju pada suatu pekerjaan serta banyak sedikitnya kekuatan yang menyertai sesuatu aktivitas yang dilakukan.

Kemudian Suryanto (1983:101) juga mendefinisikan minat kerja sebagai suatu pemusatan perhatian yang tidak disengaja yang terlahir dengan penuh kemauan dan tergantung dari bakat dan lingkungan.

Pemusatan perhatian menurut pendapat tersebut merupakan tanda seseorang yang mempunyai minat kerja terhadap suatu yang muncul dengan tidak sengaja yang menyertai sesuatu aktivitas tertentu.

Crown & Crow (1984) menjabarkan bahwa minat kerja dapat menunjukkan kemampuan untuk memperhatikan seseorang. Sesuatu barang atau kegiatan atau sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap pengalaman yang telah distimuli oleh kegiatan itu sendiri. Minat kerja

dapat menjadi sebab sesuatu kegiatan dan hasil dari turut sertanya dalam kegiatan tersebut. Lebih lanjut Crow & Crow menyebutkan bahwa minat kerja mempunyai hubungan erat dengan dorongan-dorongan, motif-motif, dan respon-respon emosional.

Minat kerja menurut Chauhan (1987), pada orang dewasa menentukan aturan penting dalam perkembangan pribadi dan perilaku mereka. Minat kerja adalah hal penting untuk mengerti individu dan menentukan aktivitas di masa yang akan datang.

Tampubolon (1993) mengemukakan bahwa minat kerja adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan kerja yang dapat berkembang jika ada motivasi. Hal senada juga dikemukakan oleh Sandjaja (2005) bahwa suatu aktivitas tersebut, disini nampak bahwa minat merupakan motivator yang kuat untuk melakukan sesuatu aktivitas. Meichati (Sandjaja, 2005) mengartikan minat kerja adalah perhatian yang kuat, intensif dan menguasai pekerjaan individu secara mendalam untuk tekun melakukan suatu pekerjaan.

Aiken (Ginting, 2005) mengungkapkan definisi minat kerja sebagai kesukaan terhadap pekerjaan melebihi pekerjaan lainnya. Ini berarti minat kerja berhubungan dengan nilai-nilai yang membuat seseorang mempunyai pilihan dalam hidupnya, hal tersebut diungkapkan Anastasia dan Urbina (Ginting, 2005). Selanjutnya Ginting (2005) menjelaskan, minat kerja berfungsi sebagai daya penggerak yang mengarahkan seseorang melakukan pekerjaan tertentu yang spesifik, lebih jauh lagi

minat kerja mempunyai karakteristik pokok yaitu melakukan kegiatan yang dipilih sendiri dan menyenangkan sehingga dapat membentuk suatu kebiasaan dalam diri seseorang. Ditegaskan oleh Elliot (2000) bahwa minat kerja adalah karakteristik tetap yang diekspresikan oleh hubungan antara seseorang dan pekerjaan khusus.

Sutjipto (2001) menjelaskan bahwa minat kerja adalah kesadaran seseorang terhadap suatu pekerjaan, pegawai, masalah kerja, atau situasi kerja yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat dalam bekerja harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Kerenanya minat kerja merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sutjipto, (2001), menjabarkan minat kerja sebagai suatu ungkapan kecenderungan tentang kegiatan yang sering dilakukan setiap hari, sehingga kegiatan itu disukainya, sedangkan Sutjipto, (2001) menyatakan minat kerja sebagai tendensi seseorang untuk berperilaku berdasarkan ketertaikannya pada jenis-jenis pekerjaan tertentu. Sementara itu Sutjipto, (2001), mendefinisikan bahwa minat kerja sebagai kecenderungan seseorang terhadap kegiatan tertentu di atas pekerjaan yang lainnya. Sedangkan Sutjipto, (2001) mengemukakan bahwa minat kerja seseorang terhadap sesuatu akan lebih terlihat apabila yang bersangkutan mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan tersebut.

Ormrod, (2003) berpendapat minat kerja adalah bentuk dari motivasi instrinsik. Pengaruh positif minat akan membuat seseorang mereka tertarik bereksperimen seperti merasakan kesenangan, kegembiraan, dan kesukaan. Garner (2003, Ormrod, 2003) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki minat kerja terhadap apa yang dikerjakan lebih dapat mengingatnya dalam jangka panjang dan menggunakannya kembali sebagai sebuah dasar untuk pembelajaran di masa yang akan datang. Pintrich dan Schunk (1996) juga menyebutkan bahwa minat kerja merupakan sebuah aspek penting dari motivasi yang mempengaruhi perhatian, belajar, berpikir dan prestasi.

Menurut Briggs & Cheek pada tahun 1986 (Snyder & Gangestad, 1986) menyempurnakan pendapat Snyder (1974) maupun Lennox & Wolfe (1984) mengenai komponen *self monitoring*. Briggs & Cheek (Snyder & Gangestad, 1986) menyatakan bahwa pendapat para pendahulunya tersebut kurang dapat digunakan untuk mengukur secara individual. Ketiga komponen *self monitoring* yang dikemukakan oleh Briggs & Cheek (1987, Snyder & Gangestad, 1986) adalah sebagai berikut:

- a. *Expressive self control*, yaitu berhubungan dengan kemampuan untuk secara aktif mengontrol tingkah lakunya. Individu yang mempunyai *self monitoring* tinggi suka mengontrol tingkah lakunya agar terlihat baik. Adapun cirri-cirinya adalah sebagai berikut:

- 1) *Acting*, termasuk didalamnya kemampuan untuk bersandiwara, berpura-pura, dan melakukan control ekspresi baik secara verbal maupun non verbal serta control emosi.
  - 2) *Entertaining*, yaitu menjadi penyegar suasana.
  - 3) Berbicara di depan umum secara spontan.
- b. *Social Stage Presence*, yaitu kemampuan untuk bertingkah laku yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, kemampuan untuk mengubah-ubah tingkah laku dan kemampuan untuk menarik perhatian social. Ciri-cirinya adalah:
- 1) Ingin tampil menonjol atau menjadi pusat perhatian.
  - 2) Suka melucu.
  - 3) Suka menilai kemudian memprediksi secara tepat pada suatu perilaku yang belum jelas.
- c. *Other directed selfpresent*, yaitu kemampuan untuk memainkan peran seperti apa yang diharapkan oleh orang lain dalam situasi social, kemampuan untuk menyenangkan orang lain dan kemampuan untuk tanggap terhadap situasi yang dihadapi. Ciri-cirinya adalah:
- 1) Berusaha untuk menyenangkan orang lain.
  - 2) Berusaha untuk tampil menyesuaikan diri dengan orang lain (*conformity*).





atau konsep pengaturan diri (Snyder & Gangestad, 1986). Teori tersebut menitikberatkan perhatian pada control diri individu untuk memanipulasi citra dan kesan orang lain tentang dirinya dalam melakukan interaksi social (Shaw & Constanzo, 1982).

*Self monitoring* yang tinggi individu cenderung lebih mudah dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya dan berusaha untuk berperilaku sesuai situasi saat itu dengan menggunakan informasi yang diterimanya. Sedangkan *Self monitoring* yang rendah individu menampilkan dirinya terhadap orang lain cenderung hanya didasarkan pada apa yang diyakininya adalah benar menurut dirinya sendiri.

Menurut Snyder (1974) *Self monitoring* dibagi menjadi 3 faktor yang menjadi penyebab *self monitoring* yang ditinjau dari minat kerja pada karyawan *outsourcing*. Ketiga faktor penyebab *self monitoring* yang dimaksud adalah kemampuan mengontrol perilaku, merubah tingkah laku, dan kemampuan tanggap pada situasi social.



