

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Sedangkan salah satu sumber daya yang dianggap paling penting dari suatu proses kegiatan yang dijalankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009).

Werther dan Davis (1989) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yakni individu yang memberikan kontribusi dan menciptakan inovasi bagi tercapainya tujuan pokok institusional yang dikenal sebagai karyawan. Proses perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau aktivitas kerjanya disebut dengan performansi kerja.

Cascio (1998) menyatakan bahwa perlu dipahami oleh perusahaan adanya *individual differences* pada diri masing-masing karyawan. Perbedaan tersebut meliputi dimensi fisik (tinggi badan, berat badan, warna kulit), dimensi psikologis (sikap, kemampuan, kepribadian, minat, motivasi) dan budaya. Ketiga dimensi

tersebut mempengaruhi bagaimana tiap-tiap karyawan berperilaku dan berpikir dalam bekerja.

Perbedaan performansi kerja masing-masing karyawan tidak jarang menimbulkan adanya permasalahan serius di bidang ketenagakerjaan sehingga perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena pada dasarnya performansi kerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan jaman.

Ekonomi abad ke-21, yang ditandai dengan globalisasi ekonomi, merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia kerja dan usaha termasuk didalamnya daya saing sumber daya manusia (Suryanto, 2003).

Kemajuan perekonomian ditandai dengan meningkatnya pertumbuhan perusahaan asing di Indonesia pada tahun 2009 yang mencapai 14,7% baik pada sektor makro maupun mikro. Hal ini dipicu oleh pemberlakuan pasar bebas di Indonesia yang dimulai dengan adanya kerjasama antara pemerintah Indonesia dan investor asing terutama pada sektor pertambangan (Hartanto, 2009).

Studi mengenai performansi kerja menjadi menarik seiring dengan diberlakukannya pasar bebas di era globalisasi yang menuntut adanya kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Menjamurnya perusahaan asing di Indonesia saat ini, mulai dihadapkan pada permasalahan di

bidang sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia pribumi (warga asli Indonesia).

Menurut Ancok (2007) menyatakan bahwa permasalahan sumber daya manusia pribumi pada perusahaan asing sering terjadi. Sebagai contoh, PT. Caltex Pasific Indonesia (PT. CPI) adalah suatu perusahaan modal asing asal Amerika yang bergerak di bidang eksplorasi dan produksi minyak bumi ternama di Indonesia, dimana karyawannya terdiri atas orang pribumi dan orang asing. Prestasi karyawan asing dinilai lebih baik dibandingkan karyawan pribumi, sehingga kenaikan karier lebih mudah dicapai. Hal ini akhirnya menimbulkan gejolak pada karyawan pribumi yang mempengaruhi jalan operasi perusahaan. Karyawan pribumi cenderung memiliki tingkat absensi sebesar 0,07% yang lebih tinggi dibanding karyawan asing sebesar 0,03% (data tahun 2007).

Hasil penelitian Christiana (2005) yang dilakukan di PT. Lokaniaga Adipermata memberikan bukti empiris bahwa kinerja karyawan, antara karyawan beretnis Jawa dan karyawan beretnis Cina, memiliki perbedaan dimana kinerja karyawan beretnis Cina lebih baik dibanding karyawan beretnis Jawa. Perbedaan kinerja tersebut dikarenakan karyawan yang beretnis Cina lebih ambisius dan mementingkan kariernya dibanding karyawan yang beretnis Jawa. Lebih lanjut, Christiana (2005) mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan beretnis Jawa karena terbelenggu oleh kebudayaan “alon-alon asal kelakon”, sehingga kurang memiliki motivasi dalam menampilkan performansi kerjanya.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh Fauzi (2008) dengan Public Relation Auto 2000 yakni perusahaan yang bergerak di bidang Toyota Sales

Operation menyebutkan bahwa permasalahan yang terjadi di perusahaan saat ini adalah masih adanya karyawan yang belum menyadari arti penting dari kedisiplinan. Hal tersebut dapat dilihat dari tiga hal diantaranya yaitu : Adanya karyawan yang masih saja terlambat; Banyak karyawan yang menganggap mudah pekerjaannya sehingga para karyawan cenderung menunda pekerjaan tersebut dan mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaiannya; Meningkatnya tingkat absensi karyawan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 yang semula sebesar 0,07% pada triwulan 1; 0,08% pada triwulan 2; 0,09% pada triwulan 3; 0,13 pada triwulan 4 (data tahun 2008).

Permasalahan SDM serupa juga terjadi di PT. Hanil Indonesia yang bergerak di bidang produksi benang *acrylic* milik Korea Selatan selama lima tahun terakhir terkait dengan performansi kerja karyawan. Permasalahan performansi kerja dapat dilihat dari laporan penilaian berkala per April tahun 2009 dibandingkan tahun 2010. Kategori penilaian terbagi menjadi tiga yakni A (baik) 14,21% menjadi 9,33%; B (cukup) 76,56% menjadi 78%; C (kurang) 9,23% menjadi 12,66%.

Penurunan performansi kerja di PT. Hanil Indonesia berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia yang dilakukan tanggal 14 april 2011, beliau menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang terlambat masuk dengan cara memanipulasi absen, terjadi beberapa penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan masih ada karyawan yang tidak memaksimalkan jam kerja secara baik. Hal ini disebabkan masih rendahnya kesadaran untuk meningkatkan performansi kerja individu, kebanyakan beranggapan bahwa bekerja semata-mata hanya

berpatokan pada besarnya uang yang didapat tiap bulannya, sementara perusahaan menyediakan *rewards* bagi karyawan yang berprestasi tiap tahunnya seperti motor, sepeda, promosi jabatan, bahkan beasiswa bagi putra dan putri para karyawan.

Fenomena dan hasil penelitian yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa permasalahan di bidang sumber daya manusia tidak dapat diremehkan begitu saja sebab akan berdampak pada kemajuan sumber daya manusia Indonesia, khususnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Performansi kerja karyawan yang baik nantinya diharapkan akan berguna demi kelangsungan perusahaan. Hasil pengukuran performansi kerja karyawan dapat menggambarkan efektif atau tidaknya kegiatan keorganisasian yang telah berjalan selama ini terutama yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan.

Jewell dan Siegall (1998) menyatakan performansi kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Menurut Vroom (dalam As'ad, 2008) bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Karyawan yang memiliki *level of performance* tinggi maka ia akan mencapai prestasi kerja maksimal dan mampu memenuhi harapan dalam rangka memajukan perusahaan.

Pokok permasalahan yang terjadi adalah muncul ketidakseimbangan dimana tidak semua karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki performansi kerja sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa diantara para karyawan melakukan suatu pelanggaran bahkan gagal dalam melaksanakan target penyelesaian tugas yang dibebankan padanya, sementara persaingan kerja di era globalisasi menuntut adanya kompetensi dan penguasaan kerja yang tinggi. Di sisi lain, perusahaan sudah memberikan dukungan seperti ketersediaan fasilitas hingga dukungan moral berupa motivasi para pimpinan yang diharapkan mampu menunjang kinerja karyawan.

Blumberg dan Pringle (dalam Jewell dan Siegall, 1998) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor determinan dalam performansi kerja seseorang yang berasal dari faktor eksternal (luar diri individu) dan faktor internal (dalam diri individu), salah satu dari faktor internal adalah pandangan individu mengenai harapan, ide, citra diri, kepercayaan dan nilai yang dimiliki individu. Pandangan inilah yang disebut sebagai konsep diri.

Hewitt (2006) menyatakan bahwa individu yang stabil, realistis dan konsisten terhadap konsep dirinya akan memperlihatkan kemampuan yang mantap terhadap realisasi yang akan memacu sukses dalam kehidupan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moscoso & Salgado (2004) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh pada performansi kerja seseorang. Kepribadian seseorang akan menentukan apakah individu akan berperilaku adaptif atau maladaptif terhadap situasi dan lingkungan kerja tempat dimana para karyawan bekerja. Konsekuensi dari hasil perilaku karyawan akan berdampak pada sejumlah

area, meliputi produktivitas, iklim kerja dan hubungan interpersonal pekerja dalam perusahaan.

As'ad (2008) menyatakan bahwa konsep diri merupakan salah satu aspek yang terkandung di dalam kepribadian seseorang sehingga mempengaruhi gaya bekerja tiap-tiap individu.

Konsep diri inilah yang membentuk individu dalam menjalankan kehidupannya sehari-hari termasuk dalam pekerjaan. Menurut Calhoun & Acocella (dalam Nur Ghufroon & Risnawati, 2010) menyatakan bahwa terdapat dua pola konsep diri, yakni konsep diri positif dan konsep diri negatif. Konsep diri positif adalah kemampuan individu untuk dapat mengembangkan dan menempatkan diri dengan baik di lingkungan sosialnya yang membawa seseorang untuk mencapai keberhasilan, sementara konsep diri negatif adalah ketidakmampuan individu untuk dapat mengembangkan dan menempatkan diri dengan baik di lingkungan sosialnya dan membawa seseorang menuju kegagalan. Kedua pola konsep diri inilah yang mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas-tugasnya, dimana diharapkan semakin positif konsep diri yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula performansi kerjanya.

Mekanisme konsep diri inilah yang pada dasarnya belum ada ketika lahir, namun berkembang secara bertahap. Proses pelaksanaan kegiatannya memiliki batasan diri yang terpisah dari lingkungan dan berkembang sejalan dengan kegiatan eksplorasi lingkungan melalui bahasa, pengalaman atau pengenalan tubuh, nama panggilan, pengalaman budaya dan hubungan interpersonal,

kemampuan pada area tertentu yang dinilai oleh diri sendiri atau masyarakat serta aktualisasi diri dengan merealisasi potensi yang nyata (Stuart & Sundeen, 1998).

Performansi kerja sebagai hasil cerminan dari diri karyawan tidak hanya dapat dijadikan patokan evaluasi bagi setiap perusahaan tetapi juga pengembangan diri karyawan. Apabila dilihat dari penjabaran sebelumnya, para karyawan dapat meningkatkan performansi kerjanya dengan konsep diri positif yang dimiliki. Di sisi lain, performansi kerja juga dapat menurun karena konsep diri negatif pada diri karyawan. Menghadapi era globalisasi dan pasar bebas saat ini, kompetensi sumber daya manusia Indonesia yang dituntut untuk lebih maju dan mampu bersaing ditengah meningkatnya pertumbuhan dan tuntutan kerja perusahaan asing yang memberikan kesempatan lebih luas, serta di latar belakang adanya perbedaan budaya, iklim kerja, bahasa dan *stereotype* yang melekat antara karyawan asing dan karyawan pribumi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dibuat rumusan masalah : Apakah ada hubungan antara konsep diri dengan performansi kerja karyawan pribumi pada perusahaan asing. Dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Hubungan antara konsep diri dengan performansi kerja karyawan pribumi pada perusahaan asing.”

## **2. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui hubungan antara konsep diri dengan performansi kerja karyawan pribumi pada perusahaan asing.



2. Mengetahui peran konsep diri terhadap performansi kerja karyawan pribumi perusahaan asing.
3. Mengetahui tingkat konsep diri dan performansi kerja karyawan pribumi pada perusahaan asing

### **3. Manfaat Penelitian**

1. **Bagi perusahaan,** diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak *Human Resource Development* (HRD) terutama pada perusahaan sejenis dalam memberikan pelatihan dan pengembangan pada karyawan mengenai peningkatan performansi kerja.
2. **Bagi subyek penelitian,** hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara konsep diri dengan performansi kerja sebagai dasar acuan bagi karyawan untuk menciptakan konsep diri positif dalam dirinya sehingga dapat bersemangat dalam meningkatkan performansi kerja.
3. **Bagi peneliti selanjutnya,** dapat digunakan sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.