

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya. Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), dan *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu).

Self esteem yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sudah dibuktikan dengan hasil meta analisis Judge dan Bono

(2001). Berbeda dengan hasil yang diperoleh Brockner (1998) yang menyatakan bahwa hubungan *self esteem* dengan kinerja adalah tidak signifikan. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner&Kinicki, 2003), sedangkan *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner&Kinicki, 2003).

Selfefficacy akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Erez dan Judge (2001). Menurut Strauss dan Sayles (1990) dalam Wibowo (2002), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, dimana *selfesteem* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *self esteem* dan *self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan, emosi tidak stabil.

O'Reilly *et al.* dalam Furnham *et al.* (2009) mengemukakan bahwa secara signifikan individu berbeda dalam memandang pekerjaan mereka, bahkan jika deskripsi pekerjaan mereka sama dan konstan, sehingga menunjukkan bahwa perbedaan pada setiap individu memiliki efek pada sikap kerja mereka. *Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori

pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai (Ghufron & Rini, 2010:73). Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan tugas upaya dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2013).

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja (Niu, 2010). (Niu, 2010) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *belive* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Philip dan Gully dalam Engko (2008), menyatakan *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama saat menyelesaikan tugas dan tujuan. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang

tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Avey *et al.* 2009). Para peneliti menemukan bahwa orang dengan tingkat *self efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan *Self efficacy* rendah (Heuven *et al.* dalam Mustafa dan Oya, 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut bahwa self esteem dan self efficacy memiliki pengaruh terhadap kinerja individual serta adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti bermaksud untuk membuat penelitian dengan judul pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Danliris Sukoharjo tahun 2016.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan-penjelasan yang terdapat pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT Danliris?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerjakaryawan PT Danliris ?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara *self esteem dan self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Danliris?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan PT Danliris?
2. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Danliris?
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Danliris?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai penelitian tentang pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Manfaat Empiris

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi penelitian, khususnya penelitian yang bersangkutan dengan kinerja karyawan dengan *self esteem* dan *self efficacy*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya
- c. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *self esteem* dan *self efficacy*.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan penelitian ini disusun secara berurutan mulai dari pendahuluan hingga penutup. Untuk lebih rincinya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori yang mendasari penelitian, kerangka teori, penelitian-penelitian terdahulu, serta hipotesis. Adapun teori-teori yang mendasari penelitian ini meliputi penjelasan mengenai *self esteem* dan *self efficacys* serta kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang diharapkan agar dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian-penelitian yang

berkaitan dengan *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Danliris.