

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Munculnya persaingan global serta dahsyatnya inovasi produk dan teknologi ditambah dengan makin meningkatnya interaksi masyarakat inter dan antar negara, memicu perhatian dan perspektif kebutuhan akan sumber daya manusia yang berbeda dalam kualitas. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja (Sebayang dan Sebiring, 2017).

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Afriani dan Kasmiruddin, 2017).

Kinerja karyawan yang sangat tinggi tersebut tidak terlepas dari hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu karyawan dalam bekerja atau yang disebut dengan *self concept*, *self concept* yang dilihat dari

perspektif internal karyawan disebut dengan *self esteem*, perspektif eksternal karyawan disebut dengan *self efficacy*. Disamping itu kinerja karyawan dapat dicapai secara bersama-sama melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu (Robbins dan Judge 2008: 6) dalam Widyawati dan Karwini (2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Menurut Gardner *et al* (2004) dalam Indrawati (2014) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia. Penelitian yang dilakukan Widyawati dan Karwini (2018), Novita, dkk (2015), Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat dan Setiawan (2016) memberikan hasil bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy merupakan penelitian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai satu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan

mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama (Baron dan Byrne, 2004 dalam Indrawati, 2014).

Menurut Bandura (1997) dalam Indrawati (2014) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan fisiologis dan emosional. Penelitian yang dilakukan Novita, dkk (2015) Widyawati dan Karwini (2018), Indrawati (2014), Hidayat dan Setiawan (2016), Sebayang dan Sembiring (2017), Hikmah dan Susanta (2018), Sulaiman, dkk (2014). memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Stephen P. Robbins & Judge, 2008) dalam Gusmarni & Kasmiruddin (2018).

Menurut Arifudin, dkk (2002) dalam Putri dan Suryalena (2017) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai mediator didasari oleh teori timbal balik sosial, yang memberikan syarat tertentu kepada orang-orang yang ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktifitas-aktifitas kerja penting untuk

diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan atau dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Penelitian yang dilakukan Afriani dan Kasmiruddin (2017) Widyawati dan Karwini (2018), Gusmarni dan Kasmiruddin (2018), Kakinsale, dkk (2015), Putri dan Suryalena (2017), Riza, dkk (2017), Irawan, dkk (2017) memberikan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun selain faktor tersebut, sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus memiliki sikap disiplin kerja. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Agar sumber daya manusia dapat berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi, maka perusahaan perlu memikirkan sistem agar bisa meningkatkan kinerja karyawan (Susanti, 2017).

Mekanisme kerja yang baik dapat membantu dan meningkatkan kualitas karyawan perusahaan, maka perlu dilakukan pelaksanaan disiplin kerja terhadap karyawan. Karena adanya pelaksanaan disiplin kerja maka suatu perusahaan akan mengetahui bagaimana kondisinya (Irawan

dan Handayani, 2018). Penelitian yang dilakukan Syafrina (2017), Naibaho, dkk (2016), Hajrina, dkk (2016), Liyas dan Primadi (2017), Susanti (2017). memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani Handoko, 2010: 155) dalam Fernanda dan Sagoro (2016). Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Penelitian yang dilakukan Riza, dkk (2017) , Naibaho, dkk (2016), Fernanda dan Sagoro (2016), Ridwan (2018), Hendro (2018), Rukmini (2017), Muhammad, dkk (2016), Purnomo dan Dwiloka (2017). memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwini (2018) dengan menambah dua variabel independen yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kompensasi yang diadopsi dari penelitian Susanti (2017) dan penelitian Naibaho, dkk (2016). Adanya disiplin kerja dan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pembukuan di PDAM Kabupaten Blora).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keterlibatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penggunaannya, antara lain:

1. Manfaat Akademik

Sebagai bahan referensi lebih lanjut dalam hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hal tersebut, serta diperolehnya manfaat dari pengalaman penelitian.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan informasi, wawasan, dan referensi di lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Manfaat Praktis

Sebagai kontribusi dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dengan mengetahui *self esteem*, *self efficacy*, keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang mendasari penelitian. Selanjutnya dibahas mengenai rumusan masalah yaitu masalah-masalah yang diteliti oleh penulis. Dalam bab ini juga dipaparkan mengenai

tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berisi urutan-urutan penyusunan dan penulisan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai tinjauan teoritis dari variabel dependen, variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, didalamnya berisi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, dan sampel penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis data serta penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN