

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 mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja tinggi, demi kemajuan perusahaan tempat mereka bekerja. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Chasanah (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wibowo (2012) mengatakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Gibson (1987), Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada

akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi. Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Konsep *Self Efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Menurut Bandura dalam Indrawati (2011) *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. Dalam teori sosial kognitif, Bandura dalam Indrawati (2011) menyatakan bahwa *self-efficacy* membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan, dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan

yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka.

Self Esteem merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, baik berupa penilaian negatif maupun penilaian positif yang akhirnya menghasilkan perasaan yang membawa kepercayaan diri dalam menjalani kehidupan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2006) *self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Dengan adanya *self esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Tupay Adyamas Boyolali tahun 2018, dalam hal ini data primer dari PT. Tupay Adyamas Boyolali Indonesia teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Unit analisisnya adalah karyawan yang bekerja di PT. Tupay Adyamas Boyolali. Persaingan usaha yang semakin ketat dewasa ini akan menuntut perusahaan untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia. Tingkat kemampuan Sumber Daya manusia di perusahaan dalam mengelola perusahaan akumulasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan kombinasi dari keberhasilan suatu organisasi perusahaan yang terkait dengan produktivitas kerja dan prestasi kerja yang dicapai baik

secara individu maupun berkelompok. Kinerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor antara lain self esteem (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), self efficacy (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluang nya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan kinerja (prestasi kerja) atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas) menurut Mangkunegara (2000). 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 penelitian oleh Korman dalam SNA 9 Padang (2006) dan meta analisis Judge dan Bono (2001), dan Self efficacy akan mendorong seseorang bekerja lebih semangat untuk mencapai hasil optimal dalam kinerjanya, hal ini dibuktikan dengan penelitian Erez dan Judge (2001) serta meta analisis oleh Judge dan Bono (2001). Sedangkan kinerja karyawan akan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2001). Berdasarkan pada penelitian sebelumnya dalam Engko (2006) bahwa *Self Esteem dan Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja .

B. Perumusan Masalah

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tupai Adyamas Boyolali

2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tupai Adyamas Boyolali

C.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Tupai Adyamas Boyolali
2. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Tupai Adyamas Boyolali

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap kinerja serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.
- b. Memberikan kajian ilmiah dalam ilmu, pendidikan, dan perusahaan dalam peningkatan ilmu pendidikan dan kinerja karyawan

c. Memberikan kajian pemikiran bagi pembaharuan dalam dunia keilmuan dan perusahaan untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi PT. Tupai Adyamas Boyolali digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi kinerja karyawan Pt. Tupai Adyamas Boyolali.
- b. Manfaat bagi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal pada PT. Tupai Adyamas Boyolali.
- c. Manfaat bagi peneliti dapat digunakan sebagai bahan penilaian *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Boyolali.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini akan disajikan secara sistematis sedemikian rupa, sehingga apa yang penulis kemukakan dapat di pahami dengan mudah.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian yang menghasilkan hipotesis dan hipotesis penelitian menjadi pedoman analisis data.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang berisi tentang pendahuluan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, devinisi operasional variabel data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengujian hipotesis, pengujian data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang ada dan berisikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dalam penelitian.