

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang bekerjasama dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam berorganisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam segala kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat memanfaatkan sumber daya lain yang ada dalam suatu perusahaan.

Di era modern ini, persaingan semakin hari semakin ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasarnya. Pasar yang sangat luas dan memberikan kemudahan untuk menyediakan kebutuhan produsen dan konsumen. Kemajuan teknologi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Lingkungan bisnis yang semakin pesat berkembang mengikuti arus global secara langsung membuat perusahaan harus mengikuti dengan secara menglobal juga. Maka dari itu, perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka.

Potensi dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dikelola sebaik mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang

maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan karyawan yang baik dan membentuk hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan. Karena karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan (Fachreza dkk, 2018). Sumantri (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi yang dihasilkan atau ditunjukkan karyawan. Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Hasibuan (2005) dalam Hartanto dan Rahardja (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. 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 antarlain *self esteem*, *self efficacy*, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *Self esteem* merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *self esteem*. Robbins dan Judge (2009:137) dalam Hidayat dan Setiawan (2016) mendefinisikan *self esteem* sebagai tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia. *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 menyenangkan hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia (Gardner dkk, 2004) dalam Indrawati (2014). Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat dan Setiawan (2016) Widyawati dan Karwini (2018) memberikan hasil bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Menurut Lunenburg (2011:10) dalam Sebayang dan Sembiring (2017) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017), Hidayat dan Setiawan (2016) Widyawati dan Karwini (2018) memberikan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi (Sulistiawan et al, 2017). Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang biasa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2008:34) dalam Fachreza dkk (2018). Rivai dan Basri (2005) dalam Dewi dan Rahardjo (2015) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan

dkk (2017), Fachreza dkk (2018), Dewi dan Rahardjo (2015), Gita dan Yuniawan (2016) memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Fachreza dkk, 2018). Sumantri (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Davis, 1981) dalam Sumantri (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan dkk (2017), Sumantri (2016), Fachreza dkk (2018) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) yaitu pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menambah dua variabel independen yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diadopsi dari penelitian Sulistiawan dkk (2017). Penelitian ini juga menggunakan sampel yang berbeda yaitu seluruh karyawan bagian akuntansi

dan keuangan PT PLN Kota Surakarta. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Di PT PLN Kota Surakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai adanya pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Menganalisis dan memberikan bukti empiris mengenai adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Kebijakan

Sebagai bahan rekomendasi dan menentukan kebijakan untuk mempertahankan kebijakan perusahaan dan meningkatkan kelangsungan kinerja karyawan di PT PLN Kota Surakarta.

2. Manfaat Teoritis

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

3. Manfaat Praktis

Sebagai masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan *self esteem*, *self efficacy*, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan pengaruh positif dan dapat meningkatkan terhadap kinerja pegawai di PT PLN Kota Surakarta.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penulisan terdiri 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