

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini terjadi perubahan yang sangat cepat di dunia usaha. Sebuah organisasi modern tidak dapat dioperasikan oleh beberapa orang yang berpikir dan sebagian besar hanya melakukan apa yang diperintahkan. Tuntutan tersebut juga dialami berbagai organisasi di Indonesia. Pihak manajemen perusahaan sangat menyadari bahwa karyawan sebagai aset yang paling berharga perlu diberdayakan agar dapat memenuhi tuntutan tersebut. Karena tanpa adanya karyawan maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Pada dasarnya memang karyawan bukan merupakan satu-satunya faktor penentu keberhasilan perusahaan, akan tetapi karyawan memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup sebuah perusahaan karena karyawan (manusia) adalah faktor utama penghasil sumber daya yang mampu menggerakkan faktor-faktor yang lain. Bila karyawan memiliki harga diri yang tinggi maka semua pekerjaan yang dikerjakan olehnya akan memberikan hasil yang baik sehingga mampu menunjang kegiatan – kegiatan perusahaan.

Karyawan yang hanya dituntut untuk melaksanakan kewajibannya tanpa dipenuhi hak serta kebutuhannya maka harga dirinya akan semakin rendah. Dan jika karyawan hanya menuntut haknya saja tanpa bisa menjalankan segala kewajiban serta tanggung jawabnya dengan baik, maka harga dirinya juga tidak

akan meningkat. Untuk itu, diperlukan adanya keseimbangan antara kewajiban maupun hak yang harus dipenuhi serta diperoleh oleh karyawan maupun perusahaan agar dapat meningkatkan harga diri pada karyawan.

Namun dalam kenyataannya usaha untuk meningkatkan harga diri tidaklah mudah, karena harga diri diperoleh dari penilaian diri sendiri salah satunya dengan merasa bahwa orang lain menghargainya dan tidak semua individu termasuk karyawan merasa memiliki harga diri yang tinggi. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi harga diri pada karyawan diantaranya penghargaan yang diterima karyawan, masa kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan, dukungan dari rekan sekerja dan lokus kontrol (*locus of control*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi harga diri pada karyawan adalah adanya penghargaan yang diterima karyawan. Karena dengan adanya penghargaan, karyawan akan merasa bahwa orang lain peduli akan dirinya. Apabila karyawan dari hasil pengalamannya berinteraksi dengan lingkungannya merasakan adanya penghargaan serta penerimaan sosial dari orang-orang disekitarnya maka kemungkinan besar hal itu akan berpengaruh terhadap harga dirinya.

Semakin besar penghargaan yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula harga dirinya. Karena setiap penghargaan yang diterima karyawan maka akan membentuk penilaiannya mengenai seberapa jauh dia merasa berarti untuk orang lain. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa tidak ada penghargaan yang diterimanya serta merasa kurang diperhatikan oleh orang lain

maka hal tersebut akan membentuk penilaian dalam dirinya bahwa dia tidak berarti untuk orang lain dan dia akan merasa bahwa harga dirinya rendah.

Masa kerja juga turut mempengaruhi harga diri pada karyawan. Karyawan akan semakin tinggi harga dirinya apabila masa kerja dalam organisasinya sudah cukup lama. Hal tersebut dikarenakan adanya penyesuaian diri karyawan terhadap kondisi perusahaan dimana dalam jangka panjang, karyawan akan mampu mengenal dengan baik budaya organisasinya. Sehingga hal tersebut akan mampu membentuk kesamaan tujuan antara harapan karyawan dengan organisasi.

Akan tetapi banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak sehingga karyawan yang baru sulit untuk menyesuaikan diri dengan kondisi didalam perusahaan karena masa kerjanya yang singkat. Dengan penerapan sistem kontrak ini pun akan menciptakan kesenjangan antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap karena nasib karyawan kontrak kurang diperhatikan dibandingkan dengan karyawan tetap. Untuk itu, hal ini menjadi faktor yang perlu diperhatikan untuk membentuk harga diri pada karyawan.

Harga diri juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula harga dirinya. Dengan keterlibatan yang dilakukan oleh karyawan maka akan menunjukkan bahwa dirinya memiliki andil serta peran tertentu dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Hal tersebut juga merupakan indikasi bahwa dirinya memiliki kemampuan yang mendasari orang lain untuk merasa bangga terhadapnya.

Ketika karyawan melibatkan dirinya kedalam pekerjaan yang sulit dilakukan dan dia mampu membuat tujuan perusahaan tercapai, maka akan timbul rasa puas dan bangga akan dirinya terlebih jika hal-hal tersebut juga mampu membuat orang lain memberikan pujian kepada dirinya maka harga dirinya pun akan semakin tinggi. Namun hal sebaliknya akan terjadi jika seorang karyawan kurang memiliki keterlibatan yang tinggi dalam sebuah pekerjaan maka dia akan menganggap bahwa dirinya kurang berarti bagi tercapainya tujuan perusahaan, sehingga dia akan merasa harga dirinya semakin rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi harga diri adalah kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menghasilkan harga diri yang tinggi. Karena ketika seorang karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka dia akan menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang berkualitas. Dari hal itulah maka kepercayaan dirinya akan meningkat dan mampu membentuk penilaian bahwa harga dirinya semakin tinggi.

Hal sebaliknya terjadi ketika seorang karyawan merasa tidak memiliki kepuasan kerja. Ketika diberikan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaannya tidak akan berkualitas dan hal ini akan membuat kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Dan dari ketidakpuasan tersebut maka akhirnya karyawan membentuk penilaian bahwa harga dirinya rendah.

Prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga turut mempengaruhi harga diri pada karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi maka harga dirinya akan semakin tinggi pula. Karyawan berprestasi akan melaksanakan

dengan baik pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya bahkan mampu menggerakkan orang-orang disekitarnya sehingga akan terbentuk penghargaan positif bagi dirinya, kehadirannya sangat dibutuhkan oleh orang-orang disekitarnya.

Namun hal yang sebaliknya akan terjadi ketika seorang karyawan jarang bahkan belum memiliki prestasi kerja yang membanggakan. Maka orang-orang disekitarnya akan kurang menghargainya dan kehadirannya kurang dibutuhkan. Setelah itu perhatian orang lain pun cenderung kurang terhadapnya. Dengan adanya keadaan yang seperti ini maka karyawan akan menilai bahwa dirinya kurang dihargai.

Dukungan dari rekan sekerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi harga diri pada karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami masalah pekerjaan, maka dukungan dari rekan sekerja sangat dibutuhkan untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja terhadap karyawan maka rasa percaya diri karyawan akan tumbuh kembali, karyawan akan merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai. Dengan perasaan bahwa dia dicintai oleh orang-orang disekelilingnya maka harga dirinya akan tumbuh.

Semakin banyak dukungan dari rekan sekerja yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi harga dirinya. Namun ketika seorang karyawan mengalami masalah dan orang-orang disekitarnya tidak memberikan dukungan kepadanya maka dia akan merasa bahwa orang-orang disekitarnya tidak

peduli dan tidak mencintai dirinya. Ketika hal itu terjadi, menyebabkan harga diri yang dimiliki oleh karyawan itu menjadi menurun.

Harga diri karyawan juga dipengaruhi oleh lokus kontrol (*locus of control*). Lokus kontrol (*locus of control*) mampu menggambarkan sejauh mana seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil. Dengan memiliki *locus of control* akan membantu karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan serta membantunya mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya.

Karyawan yang memiliki *locus of control* didalam dirinya dapat dikatakan bahwa dia mampu melindungi bagian rawan dari kondisi mental dirinya yaitu harga diri. Ketika karyawan memiliki *locus of control* yang rendah maka dia akan lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya sehingga harga dirinya menjadi tinggi. Hal sebaliknya akan terjadi ketika karyawan mempunyai *locus of control* yang tinggi, dia kurang percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga menyebabkan harga dirinya menjadi rendah.

PT. Antam Tbk unit geomin merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan. Perusahaan ini juga merupakan salah satu perusahaan tambang besar yang ada di Indonesia. Untuk itu, diperlukan karyawan- karyawan yang memiliki potensi yang tinggi agar mampu mengelola kegiatan perusahaan dengan baik. Hal ini karena karyawan disana memiliki banyak tuntutan yang harus dipenuhi seperti kedisiplinan, tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Karyawan yang diperlukan disana adalah karyawan yang memiliki keahlian, kecekatan serta mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Permasalahan yang terjadi adalah ketika terdapat karyawan yang kurang mampu memenuhi tuntutan-tuntutan kerja yang begitu banyak karena tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Namun ketika karyawan memiliki *locus of control internal* dalam dirinya, maka karyawan tersebut mampu mengendalikan segala hal yang terjadi dalam hidupnya sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Jadi *locus of control* baik internal maupun eksternal yang dimiliki oleh karyawan akan membentuk penilaian terhadap harga dirinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi harga diri pada karyawan sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan yang diterima karyawan
2. Masa kerja yang singkat
3. Kurangnya keterlibatan kerja karyawan
4. Rendahnya kepuasan kerja karyawan
5. Rendahnya prestasi kerja yang dimiliki karyawan
6. Kurangnya dukungan dari rekan sekerja
7. *Locus of control* yang tinggi (mengindikasikan *external locus of control*) dapat menyebabkan harga diri pada karyawan menjadi rendah.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata harga diri pada karyawan memiliki berbagai aspek yang luas dan kompleks, karena keterbatasan penelitian dalam waktu, tenaga dan pikiran untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah pada hubungan antara *locus of control* dengan harga diri (*self esteem*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, maka dapat diajukan rumusan masalah yaitu : “ Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan harga diri (*self esteem*)?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

2. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan tambahan referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan khususnya perpustakaan fakultas Ekonomi.

3. Perusahaan

Sebagai bahan referensi atau masukan untuk pihak manajemen perusahaan untuk lebih membangun harga diri pada karyawan melalui pengetahuan tentang pentingnya *locus of control* bagi karyawan.

4. Masyarakat

Sebagai sumbangsih untuk khasanah ilmu pengetahuan, terutama mengenai harga diri (*self esteem*).