

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam perkembangan dunia perindustrian, setiap perusahaan memperlihatkan persaingan yang sangat ketat antara keunggulan perusahaan yang satu dengan yang lainnya sehingga menyebabkan setiap perusahaan berupaya untuk memaksimalkan potensi dari perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu bersaing dan meraih keuntungan, serta harus tetap dapat mempertahankan kualitas agar dapat menjaga eksistensi perusahaan.

Setiap tantangan dari perubahan pasar yang memiliki selera dan minat yang cenderung berubah, sebaiknya diikuti dengan kemampuan perusahaan dalam menjawab tantangan tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola segala aspek yang mempengaruhi kegiatan dalam produksi. Perencanaan yang baik dari sektor-sektor produksi harus dapat dicermati dan dilakukan pengawasan dengan teratur.

Namun hal tersebut tidak akan dapat terealisasi dengan baik jika tidak didukung dengan sumber daya manusia perusahaan yang berkompeten. Karena dari sumber daya manusia yang memiliki keahlian baik dari segi fisik maupun dari segi nonfisik tersebut akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan dilapangan karena itu harus di berdayakan agar berdaya guna. Namun keahlian dan kompetensi yang diberikan tidak akan berhasil jika karyawan tidak

memiliki keyakinan diri yang menggerakkan karyawan untuk dapat memaksimalkan kemampuannya.

Keyakinan diri sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif informasi yang diterima. Dimana mengandung pengertian bahwa pemikiran dan kegiatan manusia berawal dari apa yang dipelajari. Sedangkan kognitif mengandung pengertian bahwa terdapat kontribusi influensial proses kognitif terhadap motivasi, sikap dan perilaku manusia.

Secara singkat teori ini menyatakan, sebgaiian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi digerakkan dari lingkungan, dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap, dan perilaku individu. Sedang proses kognitif setiap individu berbeda tergantung keunikan karakteristik personalnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi keyakinan diri pada karyawan diantaranya adalah pengalaman kerja karyawan, komunikasi informal, lingkungan kerja, keadaan emosional, motivasi karyawan, komitmen karyawan dan juga pemberdayaan karyawan,

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan keyakinan diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan keyakinan dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan keyakinan diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan keyakinan dirinya.

Namun, banyak karyawan yang menemukan hambatan dalam keberhasilan justru membuat keyakinan diri pada karyawan menurun. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan keyakinan diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Keyakinan diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling.

Namun keyakinan diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model. Pada kenyataannya tidak semua karyawan menjadikan pengalaman keberhasilan seseorang untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan, kebanyakan karyawan justru merasa pengalaman keberhasilan seseorang hanya berguna bagi diri seseorang yang berhasil saja. Hal itu menyebabkan karyawan tidak mempelajari bagaimana karyawan lain dapat berhasil.

Komunikasi informal juga dapat mempengaruhi keyakinan diri karyawan, karena didalam perusahaan komunikasi merupakan suatu bagian yang sangat penting, oleh karena itu keberadaan komunikasi harus selalu dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan, terutama komunikasi antara pimpinan dan bawahan lebih didominasi oleh pimpinan tersebut.

Komunikasi timbal balik yang diharapkan sangat kurang dan terbatas, karena biasanya pimpinan melaksanakan komunikasi dalam konteks yang formal, seperti pengarahan rapat bulanan, petunjuk – petunjuk dan intruksi – intruksi suatu pekerjaan. Sedangkan komunikasi informal yang sebenarnya juga dibutuhkan

misalnya, konsultasi – konsultasi yang dianggap tidak penting dan membangun hubungan yang hangat antara pimpinan dengan bawahan. Karena pada dasarnya untuk membicarakan masalah yang dihadapi karyawan kadangkala membutuhkan situasi informal.

Dalam komunikasi informal, karyawan bebas mengutarakan masalah yang dihadapinya yang dapat menghambat keyakinan dirinya dan akhirnya akan berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan tersebut. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan, seperti hubungan antara pimpinan dengan bawahan kurang serasi, selain itu sering timbul salah tafsir akibat kurang jelasnya informasi yang diberikan dan berakibat pada kurang sesuainya hasil pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan dan semangat kerja karyawan akan menurun, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan turunnya keyakinan diri karyawan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang sangat penting bagi seorang karyawan, lingkungan sangat mempengaruhi pembentukan rasa percaya diri pada karyawan. Rasa percaya diri karyawan baru bisa tumbuh dan berkembang jika berada pada lingkungan kerja yang baik, namun sebaliknya jika lingkungan tidak memadai maka rasa percaya diri karyawan akan menurun.

Keadaan emosional yaitu kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan *somatic* lainnya.

Keyakinan diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya keyakinan diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Pada kenyataannya, karyawan sulit mengendalikan keadaan emosionalnya seperti stress dan cemas yang akan mengganggu keyakinan diri pada karyawan dalam melakukan tugasnya.

Hal lain yang mempengaruhi keyakinan diri dalam karyawan adalah motivasi karyawan, karyawan yang dapat memotivasi dirinya sendiri maka akan membangkitkan keyakinan diri dalam diri seseorang. Namun pada kenyataannya, kurangnya motivasi pada diri karyawan yang menyebabkan keyakinan diri karyawan menjadi rendah dan melemah.

Faktor lain yang mempengaruhi keyakinan diri adalah komitmen karyawan, dimana loyalitas karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Komitmen akan membangun keyakinan diri dan memperkuat langkah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Namun pada kenyataannya, kurangnya komitmen yang membuat keraguan dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan kurang memiliki keyakinan diri.

Satu lagi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi keyakinan diri pada karyawan PT. Mora Quarto Multimedia adalah pemberdayaan. Seorang karyawan yang tidak diberdayakan, maka keyakinan dirinya cenderung akan rendah. Sebaliknya, karyawan yang diberdayakan keyakinan dirinya akan meningkat.

Namun kenyataannya, jarang sekali karyawan yang memiliki pengetahuan lebih mengenai pekerjaannya. Jika tidak dibekali dengan pengetahuan yang tidak

mencukupi, maka keyakinan diri seorang karyawan akan menurun. Ditambah lagi dalam era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Adanya pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa mereka berkompeten dan mereka mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakannya.

Saat ini, pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Pemberdayaan membantu karyawan untuk menambah keyakinan diri dan penanggulangan yang lebih baik terhadap stres. Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan

mereka. Namun dalam perjalanannya, pemberdayaan pada karyawan kurang diperoleh dikarenakan kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk memperlihatkan kelebihannya pada bidang tertentu.

PT. Mora Quatro Multimedia yang beralamat di Gedung Grha Jl. Penataran, No.9 Proklamasi Jakarta Pusat 10320. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000, PT. Mora Quatro Multimedia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Keberadaan PT. Mora Quarto Multimedia adalah untuk memenuhi kebutuhan komunikasi data yang optimal bagi pelanggan.

Salah satu permasalahan yang utama dalam pemberdayaan pada PT Mora Quarto Multimedia adalah kualitas dan kapasitas karyawan. Kurangnya rasa memiliki dan inisiatif dari karyawan dapat menyebabkan keyakinan diri karyawan menurun.

Melihat pentingnya pembahasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah hubungan antara pemberdayaan dengan keyakinan diri pada karyawan yang beralamat di Gedung Grha Jl. Penataran, No.9 Proklamasi Jakarta Pusat 10320.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi keyakinan diri adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pengalaman kerja
2. Kurangnya komunikasi informal

3. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
4. Tingkat Emosional yang tinggi
5. Kurangnya motivasi karyawan
6. Komitmen karyawan yang rendah
7. Pemberdayaan yang rendah menyebabkan keyakinan diri pada karyawan menurun

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi di atas dan dengan keterbatasan waktu, dana juga tenaga maka peneliti hanya membatasi masalah yang akan diteliti pada masalah **”Hubungan antara pemberdayaan dengan keyakinan diri pada karyawan”**.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : **”Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan keyakinan diri pada karyawan”**.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoretis**

Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan dan khasanah wawasan mengenai pemberdayaan, dan hubungannya dengan keyakinan diri

karyawan. Memberikan pengetahuan mengenai penilaian karyawan melalui pemberdayaan dan pengetahuan mengenai keyakinan diri terhadap karyawan dalam perusahaan. Sebagai bahan perbandingan dari studi teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan khususnya pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

## **2. Kegunaan Praktis**

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan mengenai kegunaan keyakinan diri, serta sebagai pemenuhan tugas akhir masa perkuliahan untuk mendapatkan gelar sarjana. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan, dan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan keyakinan diri pada karyawan, dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi.