

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Secara universal setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan pilar utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat sentral dan strategis yaitu sebagai perencana dari sistem usaha dan aktivitas, pelaksana dari rencana aktivitas, pengarah dan pengendali kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya, pengevaluasi dan sumber daya manusia dalam organisasi serta masih banyak lagi.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan, tentunya akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja mereka. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan dapat memberi peran yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Walaupun demikian, terdapat juga faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sehingga kurang menaati peraturan. Sehingga perlu dicari cara untuk mengatasi masalah tersebut dengan menelusuri faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi internal, kompensasi, tingkat intelegensi dan konsep diri.

Motivasi kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang rendah cenderung karyawan akan bersikap malas, tidak memiliki semangat sehingga menghindari dari tanggung jawab. Sedangkan karyawan dengan motivasi yang tinggi memiliki sikap

yang rajin dalam bekerja, kreatif, serta dapat mengarahkan dirinya sendiri. Oleh karena itu pihak perusahaan sebaiknya memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dan karyawan dapat terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Selain itu, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Begitu sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin rendah akan mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi. Dalam hal ini dapat

diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memilih berbagai ketentuan tersebut.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor komunikasi internal. Komunikasi internal sangat dibutuhkan karyawan sebagai proses pertukaran informasi dan pengalaman, dalam rangka menambah pengetahuan diantara para karyawan. Komunikasi yang baik dapat mendorong timbulnya motivasi dan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan karyawan memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik dan dapat bekerjasama dengan rekan kerja maupun karyawan lain dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari pertukaran komunikasi yang terjalin antara karyawan, maka proses pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Tetapi, karena padatnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan komunikasi internal yang baik dengan lingkungannya. Jadi karyawan hanya bekerja sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang dialaminya saja.

Pemberian kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap moral, disiplin dan loyalitas kerja karyawan. Perusahaan yang berorientasi pada mutu adalah perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan dan penghargaan bagi karyawan. Kompensasi atau sistem upah sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena upah yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja yang secara langsung berpengaruh pada peningkatan dan pemaksimalan kinerja

karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja juga dapat memberikan suasana kerja yang penuh semangat, bergairah dan bertanggung jawab.

Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerjanya maka karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Tetapi pada kenyataannya, banyak karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal karena perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat intelegensinya. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai pemikiran-pemikiran yang cemerlang sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Karyawan diharapkan mampu memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Karyawan yang memiliki tingkat intelegensi rendah akan dapat melakukan beban tugas dan kewajibannya dengan cepat dan tepat. Selain itu karyawan yang memiliki tingkat intelegensi yang rendah tidak akan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya. Sehingga jelas tingkat intelegensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah konsep diri. Konsep diri merupakan pandangan diri seseorang atau presepsi tentang dirinya sendiri. Konsep diri merupakan hal yang penting dalam setiap individu. Karena hal ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan

diri, konsep diri dapat mempengaruhi pendekatan karyawan terhadap pekerjaan. Ketika seseorang karyawan mencintai pekerjaannya, maka dengan sendirinya ia akan terdorong untuk memajukan tugas dan kemampuan dirinya. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki konsep diri negatif, maka ia cenderung tidak percaya diri dan pesimis terhadap kemampuannya.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Windu Jaya Utama, ditemukan indikasi bahwa belum berkembangnya konsep diri karyawan perusahaan tersebut. Secara fisik beberapa karyawan menunjukkan beberapa kendala kurangnya kepercayaan diri terhadap dirinya, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang sering melihat dirinya dicerminkan. Secara sosial, beberapa karyawan enggan berhubungan dan berinteraksi secara langsung dengan karyawan lainnya. Sedangkan aspek psikologis, karyawan tersebut menunjukkan gejala tidak fokus dalam bekerja. Dan apa yang dilakukan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan apa yang ia kerjakan menurut pandangannya tidak sesuai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dicapai oleh para karyawan. Namun, masalah konsep diri masih kurang disadari peranannya dalam upaya peningkatan kinerja yang dicapai oleh para karyawan. Permasalahan tersebut yang mendorong penulis untuk membuat penelitian mengenai hubungan antara konsep diri dengan kinerja pada karyawan di PT. Windu Jaya Utama.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang rendah
2. Lingkungan kerja yang kurang optimal
3. Rendahnya disiplin kerja karyawan
4. Komunikasi internal yang tidak efektif
5. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan
6. Tingkat intelegensi yang rendah
7. Konsep diri yang rendah dan mengakibatkan kinerja rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat luas dan kompleks. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara konsep diri dengan kinerja pada karyawan”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan kinerja pada karyawan?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Sebagai sarana untuk menambah wawasan berfikir dan pengetahuan tentang konsep diri dengan kinerja pada karyawan.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Peneliti**

Selain untuk melatih penulis dalam melakukan penelitian juga untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama duduk dibangku kuliah, dan juga pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya hubungan antara konsep diri dengan kinerja pada karyawan.

#### **b. Perusahaan**

Perusahaan, sebagai bahan informasi yang berguna untuk lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

#### **c. Universitas**

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan dan pengetahuan sebagai bahan studi lanjutan dan dapat juga dijadikan bahan bacaan, acuan, dan referensi.

#### **d. Mahasiswa**

Untuk menambah khasanah pengetahuan dan mengembangkan cara berpikir kritis, kreatif, dinamis.



e. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara konsep diri dengan kinerja pada karyawan, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.