

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menyiasati ketatnya persaingan dunia usaha saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif merupakan keunggulan yang menjadi nilai jual perusahaan atas *output* yang dihasilkan baik berupa barang ataupun jasa. Keunggulan kompetitif ini merupakan modal utama dan merupakan bentuk kesiapan dan kematangan perusahaan untuk memenangkan persaingan dalam dunia usaha.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif dibutuhkan peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional, sehingga mampu menciptakan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Optimalnya sebuah kinerja yang dimiliki oleh para karyawan, menandakan kondisi perusahaan yang siap bersaing di dunia usaha. Hal tersebut juga mampu menunjukkan bahwasanya perusahaan memiliki kredibilitas yang tinggi di mata masyarakat.

Namun terkadang, meski perusahaan telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan, masih saja kinerja karyawan tersebut belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Masalah ini sangat memerlukan penyelesaian yang cepat dan tepat. Terdapat beberapa faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan seperti komitmen karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, konsep diri, dan motivasi dari karyawan itu sendiri.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen dari karyawan itu sendiri. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan mendedikasikan dirinya demi kemajuan perusahaan yang menaunginya. Dedikasi tersebut ditandai dengan rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya rasa tanggung jawab mereka akan bekerja lebih baik sehingga dapat mempertinggi kinerjanya.

Sebaliknya, jika komitmen itu rendah maka karyawan tidak memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rendahnya komitmen ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menunda pekerjaan dan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Rendahnya komitmen dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan tersebut dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga dinilai penting sebagai penunjang untuk mempertinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan yang memperhatikan kesehatan, keamanan, dan keselamatan kerja memberikan perasaan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif seperti tersebut di atas, dapat bekerja lebih baik dan akan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Namun tidak dengan apa yang dihasilkan pada lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan yang kurang kondusif digambarkan seperti, lingkungan yang kotor, padat, berisik, tingkat kriminalitas tinggi serta kurang harmonis hubungan sesama rekan kerja. Pada kondisi seperti disebutkan di atas, dapat menimbulkan rasa cemas dan ketidaknyamanan karyawan tersebut dalam bekerja. Keadaan ini tentunya akan membuat rendah kinerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mengikuti segala peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi akan jarang membolos, datang tepat waktu, konsisten dalam bekerja dan memegang teguh aturan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan menjaga serta mempertinggi kinerja karyawan.

Disiplin kerja telah tercantum pada peraturan perusahaan begitu juga mengenai sanksi-sanksi terhadap setiap pelanggarannya. Namun, masih saja terdapat oknum-oknum karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah seperti telat masuk jam kantor, menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan pulang sebelum waktunya. Hal tersebut dapat mengurangi efektifitas jam kerja sehingga akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan meliputi kompensasi yang diterima, rekan kerja, promosi dan lain sebagainya. Karyawan yang puas akan perusahaan dan pekerjaannya maka dirinya akan bersikap positif dalam bekerja yang dan akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Namun tidak semua karyawan puas akan perusahaan dan pekerjaan yang ia lakukan. Ketidakpuasan ini dapat saja berasal dari kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan lain sebagainya. Jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan akan sering mengeluh dan bekerja tidak

sungguh-sungguh. Ketidakpuasan ini jika dibiarkan terus menerus dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah konsep diri. Konsep diri merupakan cerminan diri seseorang atau persepsi seseorang akan dirinya. Konsep diri merupakan modal dasar yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Konsep diri yang positif akan menimbulkan kecintaan karyawan akan pekerjaannya, sehingga ia akan terdorong untuk memajukan tugas serta kemampuannya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Tidak semua karyawan memiliki konsep diri yang positif. Ada diantaranya juga memiliki konsep diri yang negatif. Hal ini terlihat dari gejala yang tampak, seperti terkadang karyawan memandang dirinya sebagai orang yang tidak mempunyai kemampuan dan kurang percaya diri, merasa bahwa dirinya kurang pandai, kurang disiplin, dan pesimis. Sikap tersebut tentunya akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya kinerja karyawanpun akan menurun.

Berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi diri. Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong segala bentuk aktifitas seorang karyawan di tempat kerja. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan terhadap setiap perilakunya pada pekerjaannya. Perilaku yang terarah, dinamis, dan penuh energi tersebut akan mendorong produktifitasnya pada hasil kerja dan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Akan tetapi tidak semua karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, ada diantaranya memiliki motivasinya rendah. Motivasi yang rendah ditunjukkan dengan sikap bermalas-malasan yang dilakukan

oleh karyawan saat bekerja. Beberapa diantaranya hanya bekerja tanpa adanya dorongan yang kuat dari dirinya untuk menggali dan meningkatkan potensi yang dimilikinya. Karyawan dengan motivasi yang rendah akan menyebabkan kinerja yang rendah pula pada akhirnya.

PT SANYO Disi-Division merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri yaitu memproduksi barang-barang elektronik khususnya *Digital Still Camera* atau kamera digital. Berdasarkan survey awal dengan melakukan pengamatan dan wawancara dengan pihak manajemen diketahui bahwa perusahaan memiliki permasalahan mengenai rendahnya konsep diri dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Gejala rendahnya konsep diri pada karyawan terlihat dari masih terdapatnya karyawan yang cenderung menghindar ketika diberikan tanggung jawab, kurang percaya diri dalam mengerjakan tugas, ketakutan yang berlebih akan suatu penilaian kerja yang dilakukan perusahaan, dan sikap pesimis terhadap kemampuan, serta merasa cukup tanpa keinginan mengembangkan potensi yang dimiliki.

Sedangkan gejala rendahnya motivasi terlihat pada masih ditemukannya karyawan sibuk membaca koran, menggunakan *handphone* saat jam kerja, berbincang dengan rekan kerja di luar kepentingan perusahaan, seringnya karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, dan belum lagi karyawan yang tidak hadir.

Menyadari sangat pentingnya konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pada karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah pengaruh

konsep diri dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan produksi PT SANYO Disi-Division.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, rendahnya kinerja pada karyawan dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
4. Kepuasan kerja yang menurun.
5. Rendahnya konsep diri karyawan
6. Rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, maka penelitian ini hanya akan dibatasi pada masalah pengaruh konsep diri dengan kinerja, masalah motivasi kerja dengan kinerja, serta konsep diri dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara konsep diri terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara konsep diri dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan Teoretis: diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan, serta menambah konsep atau teori dalam penerapannya di bidang Sumber Daya Manusia ditinjau dari pengaruh konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis: memiliki kegunaan untuk pengembangan berbagai pihak sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pada karyawan,

khususnya mengenai upaya meningkatkan konsep diri dan motivasi setiap sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan bacaan diharapkan untuk menambah informasi, pengetahuan, serta kemampuan mengaplikasikan wawasan tentang cara meningkatkan konsep diri dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi, serta tambahan bahan referensi penelitian serta kepustakaan mengenai masalah pengaruh konsep diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan.