

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan antar perusahaan semakin tinggi, perusahaan harus mempunyai keunggulan-keunggulan tersendiri dan lebih berinovasi agar dapat memenangkan persaingan yang terjadi, atau paling tidak perusahaan tersebut dapat bertahan. Perusahaan merupakan salah satu bentuk dari organisasi yang bertujuan untuk mencapai keuntungan yang setinggi-tingginya. Kemajuan dan kemunduran sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi jalannya sebuah perusahaan. Walaupun di sebuah perusahaan terdapat sarana dan prasarana yang sangat menunjang, tetapi tanpa adanya dukungan dan partisipasi dari sumber daya manusia yang kompeten maka semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang nantinya akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Salah satu sumber keberhasilan dari sebuah perusahaan adalah menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, sudah sepantasnya agar perusahaan dapat memberikan perhatian yang besar untuk sumber daya manusia yang dimiliki, agar mereka dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Kinerja merupakan pengendali operasi perusahaan, sehingga

apabila kinerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka kinerja perusahaan pun akan menurun. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, komitmen organisasi, kompensasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, *self esteem* dan *locus of control*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan, sikap, tindakan dan langkah seorang karyawan untuk mencapai misi perusahaan dengan melakukan upaya-upaya efektif sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Motivasi kerja berasal dari dalam diri individu (intrinsik) dan dari luar diri individu (ekstrinsik). Motivasi yang berasal dari dalam diri individu dapat berupa rasa tanggung jawab, sikap dan kemampuan serta tujuan pribadi. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri individu dapat berupa suasana kerja, gaji dan upah, promosi jabatan serta pengawasan dari pimpinan.

Dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menimbulkan semangat yang tinggi pula dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga akan menghasilkan kinerja dan pencapaian perusahaan yang baik. Namun, biasanya masalah yang timbul dalam suatu perusahaan adalah karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut banyak ditandai dengan adanya karyawan yang tidak terdorong untuk mengembangkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan tersebut

biasanya akan memperoleh hasil kerja yang kurang baik dan bahkan kinerja yang dihasilkan akan rendah. Oleh karena itu pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik pula.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu rasa kesetiaan dan keterlibatan kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Komitmen organisasi juga merupakan landasan yang penting dalam mengukur kinerja karyawan yang ada pada sebuah perusahaan. Komitmen yang dirasakan oleh satu karyawan akan sangat berbeda dengan karyawan lainnya.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi terhadap perusahaannya akan bekerja dengan perasaan senang dan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta akan loyal pada perusahaan. Selain itu, karyawan pun akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi karyawan tersebut.

Sementara karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan merasa terpaksa dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan tersebut tidak bekerja secara maksimal karena hanya terpaksa dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut pun menjadi rendah.

Selain itu, pemberian kompensasi yang kurang memuaskan juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil kerja karyawan di sebuah perusahaan. Kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan dapat dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan dan bonus kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Adanya pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik akan bekerja dengan senang hati dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Namun, terkadang perusahaan kurang menyadari betapa pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seringkali perusahaan memberikan gaji atau upah yang kurang sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan. Pemberian kompensasi yang kurang sesuai tersebut bisa saja mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah. Hal tersebut terjadi karena karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pendidikan sendiri merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum karyawan yang nantinya akan berguna untuk memecahkan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan penting diperhatikan karena tingkat pendidikan karyawan akan menentukan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi biasanya dianggap lebih berpotensi dan memiliki kualitas yang memenuhi syarat dalam bekerja sesuai dengan jenjang pendidikannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, apabila tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan rendah, maka karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut pun akan rendah dan juga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut. Semakin banyak pengalaman kerja karyawan atau semakin lama masa kerja karyawan tersebut maka akan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kecakapan dan kecekatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Akan tetapi, kurangnya pengalaman kerja karyawan akan berdampak pula pada kurangnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Hal tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan mungkin tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga akhirnya karyawan tersebut akan memperoleh kinerja yang rendah.

Self esteem (harga diri) juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dimana *self esteem* merupakan salah satu variabel kepribadian yang berperan penting dalam menjelaskan perilaku individu dalam sebuah perusahaan. *Self esteem* mengacu pada penilaian yang dilakukan oleh individu mengenai dirinya sendiri apakah bersifat negatif atau positif. Tidak semua individu memiliki *self esteem* yang tinggi, termasuk juga karyawan. Karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi akan mengakibatkan karyawan tersebut menjadi orang yang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, mempunyai tujuan yang jelas, mampu untuk berinteraksi dengan banyak orang, selalu berpikir positif, dan merasa lebih yakin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu kinerja karyawan yang dihasilkan akan menjadi baik pula.

Namun, kenyataannya sekarang ini di sebuah perusahaan karyawan tidak semua memiliki *self esteem* yang tinggi. Masih banyak karyawan memiliki *self esteem* yang kurang baik. Hal tersebut ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum mampu berinteraksi dengan orang-orang yang berada di sekitar lingkungan kerjanya. Selain itu, karyawan juga masih

memiliki rasa percaya diri yang kurang dan merasa kurang yakin dengan apa yang dia kerjakan. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja yang dihasilkan pun menjadi rendah.

Selain itu, *locus of control* juga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dimana *locus of control* adalah suatu variabel penting yang menjelaskan perbedaan individu. *Locus of control* merupakan kemampuan seorang individu untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi di sekitarnya. *Locus of control* terbagi menjadi dua macam yaitu *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* akan menjalankan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mempunyai kemampuan, keterampilan dan usaha yang baik sehingga dapat dipergunakan untuk mengendalikan peristiwa yang nantinya akan terjadi pada karyawan tersebut.

Namun, masalahnya karyawan di perusahaan masih banyak yang memiliki *locus of control* yang tinggi (eksternal). Hal tersebut ditandai dengan karyawan yang belum memiliki kemampuan, keterampilan dan usaha yang cukup dan lebih percaya kepada nasib, takdir, keberuntungan dan kesempatan semata dalam menjalankan pekerjaannya.

PT. Tosama Abadi merupakan perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1988 dan bergerak dibidang komponen otomotif berbasis kawat baja. Dari hasil pengamatan peneliti, ternyata masih ditemukan karyawan PT.

Tosama Abadi yang memiliki *self esteem* yang rendah dan *locus of control* yang tinggi sehingga menyebabkan kinerja karyawan pun menurun. Seperti, ditemukannya karyawan yang memiliki *self esteem* kurang baik dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga karyawan yang belum mampu berinteraksi dengan orang-orang yang berada di sekitar lingkungan kerjanya.

Selain itu, masih banyak ditemukan karyawan di PT. Tosama Abadi yang juga memiliki *locus of control* yang tinggi. Seperti, karyawan yang kurang memiliki kemampuan, keterampilan dan usaha yang cukup dan lebih percaya kepada nasib, keberuntungan, takdir dan kesempatan yang ada dalam menjalankan pekerjaannya dan untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi pada diri karyawan. Hal tersebut akan membuat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi menurun atau rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan melalui gejala masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan PT. Tosama Abadi di Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah

2. Komitmen organisasi yang rendah
3. Pemberian kompensasi yang kurang memuaskan
4. Tingkat pendidikan yang masih rendah
5. Pengalaman kerja yang masih kurang
6. *Self esteem* yang rendah
7. *Locus of control* yang cenderung eksternal

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah kinerja karyawan menyangkut banyak aspek, dan faktor-faktor permasalahan yang luas dan kompleks atau rumit sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya yang mungkin harus dikerahkan untuk maksud pemecahan keseluruhan masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada “Pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka akan dapat diperoleh suatu dasar bagi peneliti untuk dapat lebih memfokuskan kegiatan penelitian ke arah rumusan yang lebih jelas. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja pada karyawan?”

2. “Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan?”
3. “Apakah terdapat pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak.

1. Kegunaan Teoretis

Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *self esteem* dan *locus of control* terhadap kinerja pada karyawan. Selain itu, dapat juga dijadikan acuan bagi penelitian-penelitian sejenis dimasa yang akan datang dan pengetahuan bagi semua pihak yang berkepentingan.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan serta sebagai wadah untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.