

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan perkembangan perekonomian sekarang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawarkan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Indonesia sekarang ini berada dalam kondisi ekonomi yang cukup sulit, kondisi tersebut berdampak pada perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menyebabkan perusahaan mengambil beberapa tindakan untuk menyikapi kondisi tersebut.

Langkah yang banyak diambil oleh perusahaan antara lain berkaitan dengan penyusutan biaya dan efisiensi dalam proses produksi. Dalam bidang sumber daya manusia, tindakan yang diambil yaitu berupa *downsizing* atau pengurangan jumlah karyawan dalam perusahaan, dan alternatif lainnya yaitu *outsourcing* yang merupakan alternatif perekrutan karyawan dengan biaya lebih rendah karena biaya-biaya pengembangan karyawan sudah ditanggung oleh perusahaan *outsourcing*.

Langkah-langkah yang telah ditentukan perusahaan terutama *downsizing* tentu memberi dampak besar bagi karyawan perusahaan tersebut yang khususnya pada harga diri (*self esteem*) karyawan. Kebijakan pengurangan jumlah karyawan merupakan kebijakan yang sangat tidak menguntungkan karyawan, namun bagi karyawan yang benar-benar memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi tentu

akan mampu memahami bahwa tindakan yang diambil perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Karyawan merupakan aset perusahaan sekaligus sumber daya yang paling utama dan paling penting dalam suatu perusahaan. Kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Bila karyawan memiliki harga diri (*self esteem*) yang baik maka semua pekerjaan yang dilimpahkan perusahaan kepadanya akan dikerjakan dengan baik sehingga operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik pula. Tetapi untuk meningkatkan harga diri (*self esteem*) karyawan bukanlah suatu hal yang mudah.

Harga diri (*self esteem*) merupakan salah satu kebutuhan penting manusia. Pentingnya pemenuhan kebutuhan harga diri individu terkait erat dengan dampak negatif jika mereka tidak memiliki harga diri (*self esteem*) yang mantap. Mereka akan mengalami kesulitan dalam menampilkan perilaku sosialnya, merasa inferior, canggung dan bahkan memiliki keyakinan yang rendah terhadap kemampuannya. Namun apabila kebutuhan harga diri mereka dapat terpenuhi secara memadai, kemungkinan mereka akan memperoleh sukses dalam menampilkan perilaku sosialnya, tampil dengan percaya diri (*self-confidence*) dan merasa memiliki nilai dalam lingkungannya, sehingga menimbulkan suksesnya prestasi dikarenakan penghargaan diri orang tersebut terhadap dirinya sendiri.

Perkembangan harga diri (*self esteem*) diawali dengan pengenalan diri secara fisik, bagaimana seseorang menilai dirinya, menerima atau menolaknya. Penilaian tersebut terlihat dari penghargaan mereka terhadap keberadaan dan keberartian dirinya. Setiap manusia memiliki harga diri atau *self esteem*. Harga diri setiap

pribadi merupakan komponen yang bersifat emosional dan paling menentukan sikap kepribadian kita. Harga diri merupakan kunci keberhasilan dalam hidup dan "aset pribadi" individu yang harus dikembangkan, diolah, dan dihidupkan secara terus menerus.

Harga diri (*self esteem*) karyawan tidak akan meningkat bila karyawan hanya dituntut untuk melaksanakan kewajibannya tanpa dipenuhi hak dan kebutuhannya. Sebaliknya, harga diri (*self esteem*) karyawan juga tidak akan meningkat jika karyawan hanya menuntut haknya saja tanpa menjalankan dan mengerti kewajiban dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan antara kewajiban maupun hak yang harus dipenuhi oleh karyawan dan perusahaan agar harga diri (*self esteem*) karyawan dapat meningkat. Harga diri (*self esteem*) karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain masa kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, pengawasan, kompensasi karyawan, semangat bekerja, dan keterlibatan kerja (*Job involvement*).

Masa kerja mencerminkan loyalitas yang baik seorang karyawan terhadap perusahaan. Masa kerja, seperti lama pengabdian dalam perusahaan menjadi faktor yang menentukan tingginya keterikatan antara karyawan dengan organisasi. Dengan masa pengabdian yang lama dalam organisasi akan membuat karyawan merasa nyaman dan merasa dirinya bernilai baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk perusahaan. Dengan demikian semakin lama karyawan mengabdikan pada organisasi semakin tinggilah tingkat harga diri (*self esteem*)nya. Karyawan akan semakin tinggi tingkat harga diri (*self esteem*)nya apabila masa kerja dalam organisasi sudah lama.

Namun dalam kenyataannya terkadang, banyak hal-hal yang membuat tingkat harga diri (*self esteem*) rendah, seperti peraturan mengenai sistem kontrak yang terkadang sangat merugikan karyawan dan ketidakcocokan karyawan dengan pekerjaan dalam organisasi. Hal ini membuat masa kerja menjadi sangat singkat dan mempengaruhi pembentukan kesamaan tujuan antara harapan karyawan dengan organisasi, sehingga hal ini menjadi faktor yang sangat perlu diperhatikan untuk membentuk harga diri (*self esteem*) karyawan

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap harga diri (*self esteem*) karyawan. Lingkungan kerja di sini adalah hubungan baik antara atasan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya, ruang kerja yang nyaman. Karyawan tidak akan merasa takut untuk terlibat dalam setiap pekerjaan yang perusahaan berikan ketika karyawan tersebut merasa dihargai dan diakui dalam timnya. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat harga diri (*self esteem*) karyawan pada pekerjaannya.

Tetapi apabila lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan karyawan tidak dapat konsentrasi penuh dalam bekerja. Jika karyawan merasa lingkungan kerjanya tidak nyaman atau terjadi hubungan kerja yang kurang baik, maka karyawan hanya akan merasa khawatir terhadap apa yang akan terjadi pada kerja timnya. Kekhawatiran karyawan terhadap pekerjaan dapat memberi dampak karyawan menjadi tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan kekompakan tim sehingga harga diri (*self esteem*) karyawan menurun.

Faktor selanjutnya yang turut mempengaruhi keterlibatan karyawan yaitu ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja yang terpenuhi dengan baik dan sesuai kebutuhan pekerjaan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Contoh dari fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yaitu ruang kerja yang tertata dengan rapih dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, kelengkapan peralatan dan perlengkapan kantor, dan kesediaan pengamanan kerja dalam pekerjaan. Sehingga akan hal ini harga diri (*self esteem*) karyawan pun akan meningkat.

Akan tetapi pada kenyataannya, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sering kali kurang memadai. Penyimpangan terlihat seperti pada ruang kerja yang sempit sehingga karyawan tidak leluasa melakukan pekerjaannya, peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak diperbarui, dan tidak tersedianya pengamanan kerja sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan demikian akan membuat karyawan khawatir dan enggan melaksanakan pekerjaan sehingga harga diri (*self esteem*) karyawan menjadi rendah.

Dalam perusahaan, fungsi manajemen perlu diterapkan guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu fungsi pokok yang penting yaitu fungsi pengawasan. Pengawasan ini dilaksanakan untuk menjaga agar peraturan kerja yang telah dibuat oleh perusahaan dapat ditaati dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Pengawasan yang dilakukan meliputi seluruh kegiatan pada setiap unit perusahaan, termasuk terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan.

Semakin ketat pengawasan yang dilaksanakan maka semakin tinggi pula harga diri (*self esteem*) karyawan.

Namun pada kenyataannya masih banyak terdapat penyalahgunaan fungsi pengawasan yang dilakukan sehingga karyawan tidak lagi terkendali dan mulai melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Penyalahgunaan ini seperti ketidaktegasan dalam menertibkan karyawan saat mereka melanggar peraturan tersebut. Hal ini tidak akan mendukung kondisi kerja di mana karyawan berada di luar tekanan yang akhirnya dapat menurunkan harga diri (*self esteem*) karyawan.

Salah satu alasan utama seseorang ingin menjadi karyawan yaitu karena akan mendapatkan kompensasi dari tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan. Dari tenaga dan pikirannya yang telah disumbangkan tersebut sudah selayaknya diimbangi dengan kompensasi yang setimpal. Kompensasi ini dapat berupa uang, barang maupun fasilitas-fasilitas yang lain. Oleh karena itu, macam kompensasi yang diberikan haruslah mampu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin. Maka alasan kompensasi inilah yang mempengaruhi harga diri (*self esteem*) karyawan meningkat.

Tetapi dalam pelaksanaannya, banyak karyawan yang mengeluh akan tenaga dan pikirannya yang telah disumbangkan untuk perusahaan tidak diimbangi dengan kompensasi yang setimpal. Dalam arti kata begitu besar tenaga dan pikiran yang dikeluarkan oleh karyawan tidak dibalas dengan kompensasi yang baik seperti nominal upah yang rendah dan tidak diberi penghargaan. Maka hal ini akan

mengganggu harga diri (*self esteem*) yang berimbas pada penurunan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor pendorong terhadap peningkatan harga diri (*self esteem*) karyawan pada perusahaan. Karena dengan semangat kerja, segala suatu pekerjaan akan memperoleh hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, dan hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan. Salah satu dari semangat kerja seperti gairah dalam melakukan pekerjaan, di mana karyawan tersebut selalu termotivasi untuk selalu terlibat dalam melakukan sesuatu hal yang sangat berguna demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan harga diri (*self esteem*) karyawan.

Akan tetapi dalam kenyataannya semangat kerja yang rendah dimiliki pada setiap individu karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan oleh karyawan mencakup sulitnya mengubah kebiasaan-kebiasaan yang buruk dan membangun suatu kebiasaan baru yang lebih baik sehingga karyawan sering kali merasa kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasakan semangat kerja apabila karyawan tersebut ingin mengharapkan suatu imbalan, ditemukannya lingkungan yang tidak nyaman, atau komunikasi antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Maka hal seperti itu pasti akan menghambat dan mempengaruhi harga diri (*self esteem*) karyawan pada perusahaan.

Hal paling berpengaruh bagi harga diri (*self esteem*) karyawan adalah Keterlibatan kerja (*Job involvement*). Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang

dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan - peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain – lain karena karyawan menganggap keterlibatannya dalam pekerjaan dapat membuat harga diri (*self esteem*) nya meningkat.

Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas..Ketika karyawan menganggap pekerjaannya bukan bagian dari harga diri (*self esteem*)nya maka karyawan tidak akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaannya.Semakin karyawan jarang terlibat dalam pekerjaan,maka akan semakin ia merasa tidak nyaman dan akan berimbas pada harga diri (*self esteem*) yang kurang baik pula sehingga kinerja karyawan menurun.

PT Citra Agathis Integra adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu jasa Informasi teknologi. Rasa segan untuk memberikan ide-ide kreatif serta fasilitas kerja yang kurang memadai bagi sebagian karyawan memberi dampak rendahnya keterlibatan kerja karyawan,hal ini akan sangat berpengaruh bagi harga diri karyawan.

Melihat hal tersebut, PT Citra Agathis Integra tentunya harus berusaha meningkatkan harga diri (*self esteem*) karyawannya.Hal ini tidak mungkin terwujud apabila perusahaan tidak memberikan apa yang diharapkan karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masa kerja yang singkat
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
3. Fasilitas kerja yang kurang memadai.
4. Pengawasan yang tidak dilaksanakan dengan baik.
5. Kompensasi karyawan yang kurang layak.
6. Semangat kerja yang rendah.
7. Keterlibatan kerja (*Job involvement*) yang rendah dapat menyebabkan harga diri (*self esteem*) karyawan rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi harga diri (*self esteem*) karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara keterlibatan kerja (*Job involvement*) dengan harga diri (*self esteem*) karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Keterlibatan kerja (*Job involvement*) dengan Harga diri (*Self esteem*) karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pend. Administrasi Perkantoran.

b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan harga diri (*self esteem*) karyawan dengan memberi keleluasaan karyawan untuk memahami Keterlibatan kerja (*Job involvement*)nya.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara *Keterlibatan kerja (Job involvement)* dengan Harga diri (*self esteem*) karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.