

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang Penelitian**

Meningkatnya persaingan di era global yang ditandai dengan semakin banyaknya perusahaan multinasional telah mendorong perusahaan bersaing untuk terus mempertahankan eksistensinya begitu pula di Indonesia. Dimulainya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yaitu bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN di tahun 2015 untuk wilayah Asia Tenggara, telah mendorong perusahaan untuk terus menciptakan formulasi dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan demi terciptanya performa kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Fenomena menurunnya kinerja karyawan akan mendatangkan masalah yang sangat besar bagi perusahaan. Tingkat kinerja yang rendah mampu mengancam keberlangsungan perusahaan, karenanya kinerja menjadi titik fokus utama dari setiap kegiatan manajemen dalam perusahaan. Seseorang yang

memiliki kinerja yang tinggi biasanya didasari oleh kecintaan atau kepuasan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap dimana karyawan merasa mencintai pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi. Kepuasan kerja menjadi motor penggerak terciptanya produktivitas karyawan.

Efikasi diri (*self efficacy*) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kretner dan Kinicky, 2003). *Self efficacy* menjadi salah satu aspek yang paling berpengaruh dalam kehidupan karyawan. Hal ini dikarenakan efikasi diri yang dimiliki oleh seorang individu ikut memengaruhi dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan oleh individu dalam mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat. Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara dengan orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Secara umum efikasi diri berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karena

keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan individu sebagai seorang manusia.

Harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal dirinya (*Stuart dan Sundeen, 1991*). Dapat diartikan bahwa *Self Esteem* menggambarkan sejauhmana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten. Di tempat kerja karyawan dengan *self esteem* yang rendah digambarkan sebagai individu yang menganggap dirinya rendah sehingga akan memunculkan hilangnya percaya diri dan harga diri, merasa gagal mencapai keinginan, mengkritik diri sendiri, perasaan tidak mampu, mudah tersinggung dan menarik diri secara sosial yang semuanya itu akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Cecilia Yeti Indrawati (2014) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada penelitiannya menggunakan responden Perawat RS Siloam Manado. Hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *self efficacy*, kepuasan kerja dan kinerja, *self esteem* dan *self efficacy*, dan *self efficacy* dan kinerja, *self esteem* dan kepuasan kerja. Sedangkan *self esteem* tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sudah sangat sering dilakukan,

akan tetapi kompleksitas faktor yang mempengaruhi kinerja menjadikan topik ini akan terus menarik untuk diteliti termasuk halnya kepuasan, *self efficacy* dan *self esteem* yang menjadi faktor penentu kinerja. Selain itu penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan karena belum ada hasil penelitian yang baku atau masih banyak perbedaan hasil penelitian terkait hubungan kepuasan kerja, *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Batik Indah Rara Djongrang. Penulis memilih tempat ini karena perusahaan ini mengutamakan padat karya (*Labour Intensive*) dalam produksinya, dimana dalam proses produksi hampir keseluruhan tahapan prosesnya bersifat manual, sehingga memerlukan jumlah tenaga kerja yang relatif banyak. Selain itu perusahaan ini juga berorientasi pada ekspor ke luar negeri (*Export Oriented*) dimana hal tersebut terlihat dari besarnya konsumen wisatawan mancanegara serta proporsi penjualan ekspor yang cukup besar. *Export Oriented* telah menjadikan perusahaan ini sangat memperhatikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, karenanya disiplin dalam bekerja sangat ditekankan terhadap semua karyawan. Mayoritas karyawan pada perusahaan ini adalah karyawan yang memiliki kesetiaan yang sangat tinggi, hal ini dapat dibuktikan melalui jumlah karyawan yang mengabdikan selama puluhan tahun cukup banyak. Tentunya karyawan yang loyal terhadap perusahaan menjadi indikasi bahwa karyawan merasa puas terhadap perusahaannya. Oleh karena itu perusahaan ini, penulis anggap sangat cocok untuk dijadikan obyek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pada Karyawan CV. Batik IndahRara Djongrang”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Dalam rangka menjaga eksistensi suatu perusahaan diperlukan tenaga kerja yang berkompeten. Akan tetapi, untuk menjaga kompetensi dari karyawan perlu adanya perhatian yang lebih pada hal-hal yang mendorong kinerja seperti kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan mencintai pekerjaannya dan memberikan yang terbaik pada pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak terlepas dari kondisi internal individu seperti *self efficacy* dan *self esteem* pada karyawan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* dan *self esteem* yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang besar pada pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi sikapnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *Self Esteem* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah kepuasan kerja, *self esteem* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *self efficacy* dan *self esteem* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan sumbangsih kepada teori kepuasan kerja *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi Penulis

Mengetahui keterkaitan antara teori yang telah didapat di perkuliahan dengan fenomena kenyataan yang ada .

- b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sumber informasi bahan masukan bagi CV. Batik Indah Roro Djonggrang terkait pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah terkait kinerja dalam rangka memudahkan pencapaian tujuan perusahaan .

**c. Bagi Masyarakat**

Dapat dijadikan bahan referensi dan data pembandingan terkait penelitian sejenis yang tengah dilakukan .