

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Setiap individu mempunyai kepribadian yang dianggap sebagai kelebihan serta kekurangan dalam diri masing-masing. Kepribadian berperan penting terhadap kinerja suatu perusahaan. Seseorang yang menghasilkan kinerja baik ataupun tidak dipengaruhi oleh kepribadian yang dimiliki. Kondisi di mana individu merasa bahwa suka ataupun tidak suka terhadap diri sendiri disebut sebagai *self-esteem*. Menurut Robbins dan Coulter (2016:72) *self-esteem* atau harga diri adalah kadar di mana seseorang menyukai dirinya atau tidak. *Self-esteem* terbentuk oleh bagaimana keadaan diri kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Individu yang memiliki *self-esteem* tinggi dapat memandang dirinya berharga, mempunyai kemampuan serta dapat diterima. Sebaliknya, apabila individu memiliki *self-esteem* rendah akan merasa tidak baik dengan dirinya.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting suatu perusahaan. Apabila perusahaan ingin mencapai keberhasilan, aset tersebut perlu dikelola sebaik mungkin sehingga dapat melakukan pekerjaan dan memberikan hasil terhadap perusahaan yang ditandai dengan kinerja yang baik dan optimal. Keberhasilan suatu perusahaan ditandai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain *self-esteem*, upaya yang dapat diperoleh apabila perusahaan mengharapkan para karyawan menghasilkan kinerja yang baik adalah melalui

*self-efficacy*. *Self-efficacy* diartikan sebagai aspek penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diperintahkan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dalam diri untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja sebaik mungkin. Individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung memiliki tingkat keberhasilan yang rendah. Apabila dibandingkan dengan individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi maka memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi membuat ia semakin yakin terhadap kemampuan yang dimiliki agar berhasil melaksanakan suatu pekerjaan. Allah SWT bersabda dalam Al-Qur'an Surah Al-Imran ayat 139 yang bermakna seseorang harus mempunyai keyakinan diri dalam dirinya masing-masing. Ayat tersebut berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ - ١٣٩

Yang artinya, “Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.”

Selain *self-esteem* dan *self-efficacy* terdapat hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi sangatlah penting bagi karyawan serta dampaknya terhadap perusahaan. Apabila intensitas pemberian motivasi yang diberikan dalam jumlah besar (sering) ataupun kecil (jarang) akan berpengaruh pada kinerja seseorang. Semakin besar tingkat motivasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula semangat jiwa

raganya dalam mengerjakan pekerjaan sehingga mendorong para karyawan menjadi terarah untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Allah SWT bersabda dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang bermakna motivasi harus dimiliki seseorang dalam menjalani kehidupan di dunia. Ayat tersebut berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ - ١٠

Yang artinya, “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” Ayat di atas ada hubungannya apabila kita ingin mengubah keadaan menjadi lebih baik dari sebelumnya tentunya tidak lepas dari motivasi yang dimiliki. Sabda Allah SWT lainnya dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مَعْقَلَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ  
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ - ١١

Yang artinya “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

*Self-esteem, self-efficacy* dan motivasi kerja akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2016:168) kinerja atau *performance* merupakan hasil dari suatu aktivitas atau

kegiatan. Tidak semua karyawan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Individu dengan *self-esteem* dan *self-efficacy* rendah menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun serta tidak maksimal. Hal ini dapat diatasi dengan adanya intensitas pemberian motivasi kerja sehingga individu merasa bahwa mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal dengan *self-esteem* dan *self-efficacy* yang tinggi. Allah SWT bersabda dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 memiliki makna tentang pekerjaan yang dilakukan seseorang. Ayat tersebut berbunyi:

قُلْ اِعْمَلُوا فِى سَبِيْرِ اللّٰهِ عَمَلِكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسِرُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ - ١٠٥

Yang artinya, “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” Kemudian ayat di atas diperkuat dengan Sabda Allah lainnya dalam Al-Qur'an Surah Al-An'am ayat 135 terkait apapun yang kita perbuat usahakanlah tanpa adanya perbuatan dzalim. Ayat tersebut berbunyi:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اِعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۤ اَفْصَحُ الْعٰرَبِۙ فَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدَّارِۙ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ - ١٣٥

yang artinya, “Katakanlah (Muhammad), Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.”

BULOG merupakan Badan Umum Milik Negara (BUMN) bergerak di bidang logistik pangan dengan fokus kegiatan seperti menjaga harga dasar pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk orang miskin serta pengelolaan stok pangan. Perum BULOG berpusat di Jakarta Selatan dengan 26 kantor wilayah yang tersebar di seluruh Indonesia. Berdasarkan data di BUMN, Perum BULOG mempunyai karyawan berjumlah 4.693 karyawan pada tahun 2016. Karyawan Perum BULOG berasal dari 34 provinsi di Indonesia dengan melakukan pendaftaran mandiri secara *online* melalui website [www.bulog.co.id](http://www.bulog.co.id) atau <https://bulog.experd.com>. Berdasarkan kualifikasi umum salah satu diantaranya adalah bersedia ditempatkan di seluruh kantor wilayah Perum BULOG. Kemudian didukung oleh kualifikasi pendidikan Strata 1 (S1), Diploma 3 (D3), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Calon karyawan dengan pendidikan Strata 1 (S1) dan Diploma 3 (D3) yang ingin mendaftar harus memperoleh Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) minimal sebesar 2.70 untuk Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dengan minimal nilai akreditasi adalah B. Sedangkan calon karyawan dengan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan nilai ijazah atau Surat Tanda Tamat Belajar rata-rata sebesar 7.0 namun, khusus untuk wilayah Timur Indonesia dengan nilai rata-rata sebesar 6.5. Syarat dan ketentuan tersebut tidak membuat setiap calon karyawan pantang menyerah dalam bersaing untuk memperoleh kedudukan menjadi karyawan Perum BULOG Kanwil Kalimantan.

Ketika calon karyawan telah diterima di Perum BULOG tentunya setiap karyawan mempunyai kepribadian berbeda-beda. Karyawan dengan latar pendidikan Strata 1 (S1) dan Diploma 3 (D3) menganggap bahwa mereka mempunyai ilmu serta *skill* (kemampuan) yang lebih memadai dibandingkan mereka yang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Hal demikian membuat tingkat harga diri (*self-esteem*) dan keyakinan diri (*self-efficacy*) seseorang berbeda tergantung bagaimana individu diperlakukan. Apabila karyawan mempunyai *self-esteem* rendah karyawan tersebut akan merasa tidak baik dengan dirinya. Bentuk kepribadian lain yang akan muncul adalah *self-efficacy* yaitu seberapa besar seseorang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan kewajiban tepat waktu. Karyawan yang mempunyai tingkat *self-efficacy* rendah ia mempunyai perasaan takut akan penilaian terhadap diri sendiri apakah dapat melakukan pekerjaan dengan benar atau salah, bisa mengerjakan hingga menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. Namun, hal di atas tidak berlaku bagi karyawan yang mempunyai tingkat *self-esteem* serta *self-efficacy* tinggi membuat karyawan tersebut mempunyai tingkat motivasi atau dorongan yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Sedangkan karyawan yang mempunyai tingkat *self-esteem* serta *self-efficacy* rendah mengakibatkan kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Berdasarkan hal di atas, pemberian motivasi sangat diperlukan dalam upaya dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih semangat.

Berikut *research gap* yang diperoleh berdasarkan beberapa peneliti sebelumnya.

**Tabel 1. 1 Research Gap Hubungan variabel Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan**

PENULIS, TH	HASIL	GAP RESEARCH
Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran, Musdalifah Aziz, 2016	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran pengaruh hasil <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja karyawan
Dian Rizki Noviawati, 2016	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	
Nurul Hikmah dan Hari Susanta, 2018	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

**Tabel 1. 2 Research Gap Hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

PENULIS, TH	HASIL	GAP RESEARCH
Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, 2017	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara motivasi terhadap kinerja
I Wayan Juniantara, I Gede Riana, 2015	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	
Lie Liana, Tristiana Rijanti, Herdiyanto, 2016	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru	

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 yang telah peneliti susun dapat diperoleh hasil hubungan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian-penelitian sebelumnya sehingga memperoleh hasil inkonsistensi pengaruh hasil motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil hubungan antara variabel *self-efficacy* (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

terdapat kesenjangan negatif artinya penelitian-penelitian sebelumnya memperoleh hasil inkonsistensi pengaruh hasil *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti, *self-esteem* dan *self-efficacy* serta kurangnya motivasi dalam diri dapat menyebabkan kinerja kurang optimal. Hal ini dapat diatasi dengan adanya pemberian motivasi dengan intensitas yang tinggi secara rutin. Harapannya dengan adanya pemberian motivasi para karyawan mempunyai *self-esteem* (harga diri) serta *self-efficacy* (keyakinan diri) tinggi sehingga dapat mengerjakan dan menyelesaikan kewajiban dengan baik dan tepat waktu sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Meskipun penelitian dengan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti namun, penelitian ini masih relevan dan menarik untuk dikaji dengan obyek yang berbeda yaitu Perum BULOG dan dengan adanya penambahan variabel *self-esteem* dan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Perum BULOG Kanwil Kalimantan”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?

2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
3. Apakah *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
7. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis menyampaikan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis menyampaikan manfaat penelitian sebagai berikut

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian dapat dijadikan bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai rujukan referensi.

##### **2. Manfaat Praktik**

Menambah pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

##### **3. Manfaat untuk Pengambilan Keputusan atau Kebijakan**

Memberikan referensi dan informasi tambahan terkait pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan *self-esteem* dan *self-efficacy* melalui motivasi kerja.