

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan usaha yang semakin ketat dewasa ini akan menuntut perusahaan untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin. Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia. Tingkat kemampuan Sumber Daya manusia di perusahaan dalam mengelola perusahaan akumulasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan kombinasi dari keberhasilan suatu organisasi perusahaan yang terkait dengan produktivitas kerja dan prestasi kerja yang dicapai baik secara individu maupun berkelompok.

Manusia pada dasarnya memiliki dua kedudukan dalam hidup yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia mempunyai beberapa tujuan, kebutuhan dan cita-cita yang ingin dicapai, dimana masing-masing individu memiliki tujuan dan kebutuhan yang berbeda dengan individu lainnya. Sedangkan sebagai makhluk sosial, individu selalu ingin berinteraksi dan hidup dinamis bersama orang lain. Saat berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain, individu memiliki tujuan, kepentingan, cara bergaul, pengetahuan ataupun suatu kebutuhan yang berbeda antara satu dengan yang lain dan semua itu harus dicapai untuk dapat melangsungkan kehidupan.

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran utama dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, maka segala upaya akan dilakukan untuk mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi harus peka dan responsif terhadap tuntutan zaman. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berguna untuk menunjang keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka perusahaan harus mencari orang-orang yang bermotivasi tinggi dalam bekerja. Manusia sebagai sumber daya yang potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan organisasi.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja di aktualisasikan para karyawan di dukung oleh beberapa factor salah satunya yaitu *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuastan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya

sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian mendorong seseorang untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Seseorang dengan *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat di terima. Orang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya sendiri. Seorang karyawan dengan *self esteem* yang tinggi akan semakin merasa puas dengan kinerjanya dan sebaliknya. Frekuensi pencapaian tujuan akan menghasilkan harga diri. Jika individu selalu sukses maka cenderung harga diri tinggi, jika individu sering gagal maka cenderung harga diri rendah. Harga diri diperoleh dari diri sendiri dan orang lain. Aspek utama adalah dicintai dan menerima penghargaan dari orang lain. *Self esteem* (harga diri) akan rendah jika kehilangan kasih sayang dan penghargaan orang lain.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Maka kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerja disekitarnya. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* karyawan merupakan suatu bentuk pernyataan psikologis pekerja yang saat ini juga menjadi perhatian utama dalam bidang perilaku organisasional maupun manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas

seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi pekerjaannya, termasuk masalah upah atau gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi dalam sebuah perusahaan tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja individual mereka dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang ada di kota bangkalan yang bernama **CV. Fortune Madura Sejahtera (FMS)** dimana perusahaan ini menjual berbagai macam kebutuhan sehari - hari antara lain seperti minyak goreng, makanan ringan, kebutuhan bayi dan lain - lain.

Distribusi adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan dengan tujuan barang yang mereka jual tersalurkan secara merata di pasar (toko) sehingga dapat dikonsumsi oleh masyarakat sekitar secara mudah. Maka dari itu untuk mewujudkan pendistribusian yang merata di pasar, membutuhkan karyawan (*salesman*) yang handal dengan di dukung oleh sistem administrasi dan tim pengiriman yang baik. Oleh karena itu kinerja karyawan memiliki peranan penting sebagai motor penggerak perusahaan tersebut terkait dengan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja yaitu kepuasan karyawan dan *self esteem*.

Menurut analisis sederhana dari hasil pengamatan singkat peneliti, perusahaan ini menerapkan sistem tim work dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh atasan dalam proses pendistribusian barang oleh *salesman* (satu tim terdapat 3 orang *salesman*). Dengan sistem pemberian insentif berdasarkan kelompok, dimana semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama apabila dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Dengan penerapan sistem pemberian insentif tersebut karyawan merasa tidak dihargai terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Karyawan juga merasa kurang puas terhadap pemberian insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Program insentif adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika kelompok secara kolektif mencapai satu standar yang khusus. Dengan adanya insentif berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan pemberian insentif yang sesuai maka karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga akan meningkatkan *self esteem* yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki *self esteem* yang kuat, memiliki kecenderungan untuk puas terhadap hasil kinerjanya, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian pada karyawan **CV. Fortune Madura Sejahtera (FMS) Bangkalan** dengan judul **“PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. FORTUNE MADURA SEJAHTERA (FMS) BANGKALAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Manakan yang lebih berpengaruh antara *self esteem* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antara *self esteem* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui manakah yang lebih berpengaruh antara *self esteem* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi para peneliti

- a. Diharapkan mampu memberikan kontribusi dari segi pengetahuan dan wawasan terhadap pengembangan literatur penelitian tentang kinerja karyawan.
- b. Diharapkan mampu menjadi tambahan informasi bagi penelitian yang lebih mendalam di masa yang akan datang.

2. Bagi pembaca

- a. Diharapkan mampu memberikan informasi secara tertulis serta tambahan referensi mengenai kinerja karyawan terkait dengan faktor kepuasan kerja dan *self esteem*
- b. Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah kemajuan bagi pembaca pada umumnya dan untuk karyawan pada khususnya.

3. Bagi obyek yang di teliti

Diharapkan mampu membantu menganalisis dan memberikan masukan terhadap hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya melalui sudut pandang kepuasan kerja dan *self esteem* dalam upaya manajemen untuk meningkatkan pengelolaan SDM.

4. Bagi peneliti

Dapat memberikan gambaran serta kejelasan tentang hubungan antar teori yang di peroleh di lingkungan akademik dan kenyataan yang ada di lapangan.

5. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

- a. Sebagai bahan dokumentasi yang dapat menambah dan melengkapi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, terutama studi kasus sosial di masyarakat.
- b. Sebagai bahan referensi dan dokumentasi untuk menambah pengetahuan yang dapat dimanfaatkan sebagai penunjang bagi mahasiswa dalam rangka memperdalam pengetahuan dan pengalaman belajar di Perguruan Tinggi.