

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia merupakan makhluk individu sekaligus sebagai makhluk sosial. Manusia dikatakan sebagai makhluk sosial karena manusia dapat hidup karena adanya bantuan, kerja sama dan hubungan antar manusia lain. Perilaku Konsep Diri adalah merupakan suatu konsep mengenai diri individu itu sendiri yang meliputi bagaimana seseorang memandang, memikirkan dan menilai dirinya sehingga tindakan-tindakannya sesuai dengan konsep tentang dirinya tersebut. Hurlock (2006) menyebutkan bahwa kepribadian memiliki dua komponen utama yaitu konsep diri dan sifat – sifat. Konsep diri merupakan komponen inti yang mampu mempengaruhi, sehingga konsep diri memegang peranan penting dalam susunan pola kepribadian. Selain itu dijelaskan pula oleh Hurlock bahwa konsep diri adalah suatu susunan yang terdapat di dalam kepribadian dan ikut membentuk kepribadian seseorang.

Brooks (Juriana, 1997) mendefinisikan konsep diri sebagai persepsi mengenai diri individu sendiri, baik yang bersifat fisik, sosial dan psikologis yang diperoleh dari pengalaman dan

interaksi individu dengan orang lain. Konsep diri seseorang muncul sejak individu hidup dalam keluarga, konsep diri tersebut akan selalu terbawa terus sampai individu tersebut dewasa dan tak akan tampak dalam perilakunya baik di dalam lingkungan keluarga, masyarakat luas, khususnya di komunitas lingkungan kerja. Lebih lanjut Fuhrman dan Rusmawati (Widodo, 2004) menjelaskan bahwa konsep diri adalah variabel yang ikut menentukan bagaimana individu itu menerima, merasakan dan merespon diri dan lingkungannya. Bila individu menilai dirinya kurang baik, maka individu tersebut akan menganggap remeh dan membayangkan kegagalan usahanya dan berusaha mengatasi kesulitan bertambah kemungkinan untuk sukses.

Menurut Wursanto (2003) kemampuan (*ability*) merupakan kecakapan seseorang (kecerdasan, ketrampilan) dalam memecahkan persoalan. Orang yang tidak mampu memecahkan persoalan berarti tidak mampu menganalisa persoalan yang sedang dihadapinya. Ia tidak mampu menganalisis mungkin karena ia tidak berusaha dengan sungguh-sungguh. Kemampuan yang terbatas mengakibatkan orang menjadi pasif. Menurut Mangkunegara (2000) pengertian prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Rivai dan Basri (2005) menyatakan kinerja adalah “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

Dalam buku yang berjudul sistem manajemen kinerja panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima penulis. Akhmad S. Ruky penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama (Jakarta, 2002). Dalam bagian ketiga dijelaskan, sehubungan dengan kesulitan dalam penerapan individual centered approach, para pakar dan praktisi kemudian berargumentasi bahwa untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan, sebaiknya kita meneliti bagaimana baiknya atau buruknya karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Cara yang kedua ini disebut oleh Putti (1987) sebagai job centered approach. Dengan demikian tanggung jawab dan persyaratan yang dituntut oleh pekerjaannya sekarang menjadi tolok ukur keberhasilannya. Dalam metode ini prestasi karyawan

diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya. Yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya. Cara ini tiada lain adalah penjabaran dari pergeseran fokus penilaian dari "input" ke "proses" yaitu bagaimana proses tersebut dilaksanakan.

HighPoint Serviced Apartment berdiri sejak akhir tahun 2011 dan sampai saat ini mempunyai 49 kamar untuk disewakan. Merupakan hunian yang disewakan harian. Memiliki konsep apartemen dengan segala kelengkapan fasilitas yang dirancang dengan nyaman, minimalis, dan memiliki kesan hangat. HighPoint Serviced Apartment berupaya memberikan pengalaman menginap yang memuaskan dan ditunjang dengan pelayanan yang maksimal, namun serasa seperti menginap di rumah sendiri. Untuk interior akan ditonjolkan nuansa minimalis dan teduh, tapi diseimbangkan pilihan mebel dan cutting stiker berwarna cerah.

Serviced Apartment adalah sejenis apartment yang dilengkapi dengan perabotan untuk disewakan dalam jangka waktu panjang maupun pendek, yang juga menyediakan kebutuhan

amenities untuk sehari – hari. *Serviced apartment* mempunyai harga sewa yang lebih terjangkau dibandingkan dengan kamar hotel pada umumnya. Beberapa keuntungan dari *serviced apartment* adalah ruangan yang lebih besar, kenyamanan saat bepergian dengan keluarga.

Pegawai atau karyawan di HighPoint Serviced Apartment rata – rata masih berusia dewasa awal atau sekitar 25 tahun. Dalam perkembangannya, desawa awal masih memiliki kelabilan emosi dan berpengaruh dengan konsep dirinya. Dengan demikian konsep diri dan kinerja sangat berhubungan erat. Maka diperlukan konsep diri yang positif agar karyawan tetap memiliki gairah kinerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Berdasarkan pernyataan diatas maka penulis mengambil tema “*Hubungan Konsep Diri dengan Kinerja Karyawan Highpoint Serviced Apartment Surabaya*”

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian diatas, maka peneliti ingin mengungkap mengenai: Apakah ada Hubungan Konsep Diri dengan Kinerja Pegawai di HighPoint Serviced Apartment Surabaya?

C. KEASLIAN PENELITIAN

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Diantaranya yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan Romdloni Haris tahun 2011 tentang Hubungan Konsep diri terhadap komunikasi karyawan bagian *weaving* PT X Bandung. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala. Data berupa skor diambil dengan menggunakan skala konsep diri dan skala komunikasi kinerja. Data yang diperoleh selanjutnya dibuat tabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari person. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara konsep diri dengan komunikasi kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,579 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Sedangkan sumbangan efektif sebesar 33,5%. Semakin positif konsep diri maka semakin efektif komunikasi kinerjanya, demikian sebaliknya semakin negatif konsep diri maka komunikasi kinerjanya semakin tidak efektif.

2. Andre Wijaya dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kemampuan (X1) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins SP, 2001:46). Menurut Robbins, S.P. dan Judge, TA (2009:57) adalah kemampuan dipengaruhi oleh kecedasan intelektual (kecerdasan kognitif, sosial, emosional, kultural) dan kemampuan fisik artinya bila karyaawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dari definisi diatas jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Koefisien regresi variabel kemampuan sebesar 0,459 signifikan pada 0,000 dan t hitung $>$ t tabel ($3,019 > 1,717$) menunjukkan bahwa pengaruh antar kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variabel kemampuan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. Yuanita Ratna Susanti dalam penelitian yang berjudul Hubungan antara konsep diri dengan Profesionalisme anggota polisi republik Indonesia. Dalam penelitian ini menghasilkan

analisis data korelasi product moment sebesar $y = 0,718$ ($p < 0,01$), yang berarti ada hubungan positif dan sangat signifikan antara konsep diri dengan profesionalisme polisi, dimana semakin positif konsep diri yang dimiliki, maka semakin tinggi pula profesionalisme polisis, dan sebaliknya.

4. Bhaskara Kusen dalam penelitian yang berjudul Analisis hubungan sistem bonus terhadap kinerja karyawan bagian serviced dan bagian sales and marketing di PT. Setia Jaya Mobilindo Bogor. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa antara faktor-faktor yang dapat dikompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan korelasi positif Faktor tuntutan mental memiliki hubungan yang paling lemah dengan kinerja karyawan dibandingkan faktor-faktor yang lainnya. Sedangkan faktor tanggung jawab memiliki hubungan yang paling kuat dengan kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi antara pemberian bonus dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat dan nyata dengan probabilitas sebesar 0,000. Hasil ini pun menunjukkan korelasi positif yang menunjukkan indikasi bahwa adanya pengaruh jika bonus yang diberikan terhadap karyawan dinaikkan, maka kinerja karyawan dapat meningkat.
5. Widi Mulyadi dalam penelitian yang berjudul Pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan cabang Toko

Top Fashion di Cimahi. Penulis menyebarkan angket kepada 40 orang karyawan sebagai keseluruhan populasi yang menjadi responden pada Cabang Toko Top Fashion Cimahi. Dari hasil penelitian serta pengolahan data dengan menggunakan analisis melalui tahapan uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji korelasi rank spearman dan analisis koefisien determinasi, maka dapat diketahui bahwa Kemampuan karyawan dan kinerja karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi mempunyai hubungan sangat kuat, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi sebesar 97,63 %, dan sisanya 2,37 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Setelah melakukan penelitian lapangan maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kemampuan karyawan berhubungan dengan kinerja secara nyata (signifikan) jika kemampuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika kemampuan karyawan menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun, Hal ini di dukung oleh pernyataan berdasarkan angket yang telah disebarkan dan diproses dengan jumlah responden 40 orang karyawan : Kemampuan karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi dilakukan dengan asas intelektual dan asas phisik. pada cabang Toko Top Fashion Cimahi adalah tinggi

yaitu sebesar 38%, sedangkan Kinerja karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi memiliki unsur-unsur yang dinilai yaitu, kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, serta komunikasi. Tingkat kinerja karyawan cabang Toko Top Fashion Cimahi adalah tinggi yaitu sebesar 40%.

Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini benar – benar berbeda meski sama membahas konsep diri dan kinerja namun pada penelitian ini membahas bagaimana hubungan antara konsep diri terhadap kinerja karyawan di HighPoint Serviced Apartment Surabaya.

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Konsep diri dengan kinerja karyawan di Highpoint Serviced Apartment Surabaya.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi pada umumnya, dan Penelitian ini berguna sebagai referensi bagi kalangan akademis untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dapat dijadikan referensi dengan melihat variable-variable yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja organisasinya khususnya pada sumber daya manusia. Dengan adanya konsep diri yang positif dalam diri karyawan, maka pihak perusahaan dapat mengetahui karakteristik karyawan dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar penulisan hasil penelitian ini dibagi menjadi 3 yaitu pada bagian awal, bagian inti, dan akhir, dimana pada bagian inti terdiri dari 5 bab pembahasan yang disusun secara sistematis, sehingga mempermudah penulis untuk mengklasifikasikan poin-poin dalam penulisan Skripsi yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini membahas bab pendahuluan yang terdiri dari sub – sub bab diantaranya Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Keaslian penelitian, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, dan Sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka ini membahas beberapa sub-sub bab diantaranya Variabel X yaitu Konsep diri sebagai variabel bebas, Variabel Y yaitu kinerja sebagai variabel tergantung, Hubungan antar variabel, Kerangka teoritik dan Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari: Rancangan penelitian, Identifikasi variabel penelitian, Defenisi operasional, Populasi, sample, dan teknik sampling, Instrumen penelitian dan Analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengujian Hipotesis, dan kemudian Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.