

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Diri

1. Pengertian Konsep diri

Menurut Deaux, Dane & Wrightsman (1993), konsep diri adalah sekumpulan keyakinan dan perasaan seseorang mengenai dirinya. Keyakinan tersebut bisa berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dsb. Orangpun kemudian memiliki perasaan terhadap keyakinan mengenai dirinya tersebut.

Menurut Brooks (dalam Rakhmat, 2002) konsep diri disini dimengerti sebagai pandangan atau persepsi individu terhadap dirinya, baik bersifat fisik, sosial, maupun psikologis, dimana pandangan ini diperolehnya dari pengalamannya berinteraksi dengan orang lain yang mempunyai arti penting dalam hidupnya. Konsep diri ini bukan merupakan faktor bawaan, tetapi faktor yang dipelajari dan dibentuk melalui pengalaman individu berhubungan dengan orang lain, sebagaimana dikatakan oleh Grinder (1976) bahwa persepsi orang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya melalui hadiah dan hukuman dari orang-orang di sekitarnya.

Menurut Brehm & Kassin (1989) konsep diri dianggap sebagai komponen kognitif dari diri sosial secara keseluruhan, yang

memberikan penjelasan tentang bagaimana individu memahami perilaku, emosi, dan motivasinya sendiri. Secara lebih rinci Brehm dan Kassin mengatakan bahwa konsep diri merupakan jumlah keseluruhan dari keyakinan individu tentang dirinya sendiri. Pendapat senada diberikan oleh Gecas (dalam Albrecht, Chadwick & Jacobson, 1987) bahwa konsep diri lebih tepat diartikan sebagai persepsi individu terhadap diri sendiri, yang meliputi fisik, spiritual, maupun moral. Sementara Calhoun & Cocella (1990) mengatakan bahwa konsep diri adalah pandangan kita tentang diri sendiri, yang meliputi dimensi: pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan mengenai diri sendiri, dan penilaian tentang diri sendiri.

Partosuwido, dkk (1985) menambahkan bahwa konsep diri adalah cara bagaimana individu menilai diri sendiri, bagaimana penerimaannya terhadap diri sendiri sebagaimana yang dirasakan, diyakini dan dilakukan, baik ditinjau dari segi fisik, moral, keluarga, personal dan sosial. Konsep diri mempunyai arti yang lebih mendalam dari sekedar gambaran deskriptif. Konsep diri adalah aspek yang penting dari fungsi-fungsi manusia karena sebenarnya manusia sangat memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan dirinya, termasuk siapakah dirinya, seberapa baik mereka merasa tentang dirinya, seberapa efektif fungsi-fungsi

mereka atau seberapa besar impresi yang mereka buat terhadap orang lain (Kartikasari, 2002).

Berzonsky (1981) menyatakan bahwa konsep diri yang merupakan gabungan dari aspek-aspek fisik, psikis, sosial, dan moral tersebut adalah gambaran mengenai diri seseorang, baik persepsi terhadap diri nyatanya maupun penilaian berdasarkan harapannya.

Freud pada tahun 1900 mengungkapkan bahwasanya hal yang terpenting dari diri individu adalah proses mental. Freud mengatakan bahwasanya konsep diri merupakan sebuah unit psikologis yang paling dasar untuk memahami proses mental individu. Konsep ini terus dikembangkan oleh Freud dalam perkembangan teori ego dan dalam interpretasi terhadap diri individu. Dalam perkembangannya, konsep diri semakin luas digunakan dalam dunia terapi dan konseling.

Lecky pada tahun 1945 menggunakan istilah konsistensi diri yang mengacu pada dasar-dasar perilaku individu dalam terapi dan pada tahun 1948, Raimy memperkenalkan istilah konsep diri dalam wawancara konseling karena ia melihat bahwasanya dasar-dasar dari konseling adalah bagaimana individu tersebut melihat dirinya secara utuh dalam konsep dirinya (Purkey, 1988).

Selanjutnya, Roger pada tahun 1947 mencoba untuk mengembangkan pola "*self*" dalam sebuah sistem psikologis. Roger

menilai bahwa *self* merupakan dasar atau hal utama yang menjadi bagian dari kepribadian dan penyesuaian individu. Roger juga mengatakan bahwasanya *self* merupakan produk sosial yang tumbuh dari proses interpersonal yang dilakukan. Teori konsep diri semakin berkembang pada tahun 1970 sampai tahun 1980-an dengan pola konsep diri umum. Pada saat itu semakin banyak peneliti yang menyadari betapa pentingnya mempelajari konsep diri karena konsep diri sangat mempengaruhi perilaku individu. Dalam permasalahan seperti penggunaan alkohol, permasalahan keluarga, penyalahgunaan obat-obatan, masalah akademis dan lain sebagainya, sangat dipengaruhi oleh konsep diri seseorang. Sehingga banyak para peneliti mengembangkan suatu cara bagaimana agar dapat menguatkan konsep diri untuk menjadi lebih baik (Purkey, 1988).

Pada awalnya konsep diri merupakan suatu konstruk yang bersifat umum atau yang lebih dikenal dengan istilah *unidimensional* (Prasetyo, 2006). Konsep diri umum merupakan generalisasi pemahaman diri umum merupakan generalisasi pemahaman konsep diri tanpa melihat deskripsi spesifik dari apa yang dilihat secara khusus. Hal ini mengandung arti bahwa konsep diri umum merupakan pemahaman seorang individu terhadap diri mereka secara umum tanpa melihat bagian-bagian yang lebih spesifik dari diri mereka (Puspasari, 2007).

Dari beberapa uraian di atas dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud Konsep diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah pandangan atau penilaian individu terhadap dirinya sendiri, baik yang bersifat fisik, sosial, maupun psikologis, yang didapat dari hasil interaksinya dengan orang lain.

2. Aspek – Aspek Konsep diri

Fitts (Agustiani,2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek konsep diri, yaitu:

- a. Diri fisik (*physical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang kondisi kesehatannya, badannya, dan penampilan fisiknya.
- b. Diri moral-etik (*moral-ethical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang nilai- nilai moral-etik yang dimilikinya. Meliputi sifat – sifat baik atau sifat-sifat jelek yang dimiliki dan penilaian dalam hubungannya dengan Tuhan.
- c. Diri pribadi (*personal self*). Aspek ini menggambarkan perasaan mampu sebagai seorang pribadi, dan evaluasi terhadap kepribadiannya atau hubungan pribadinya dengan orang lain.
- d. Diri sosial (*sosial self*). Aspek ini mencerminkan sejauh mana perasaan mampu dan berharga dalam lingkup interaksi sosial dengan orang lain.

- e. Diri keluarga (*family self*). Aspek ini mencerminkan perasaan berarti dan berharga dalam kapasitasnya sebagai anggota keluarga.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditegaskan bahwa aspek konsep diri adalah diri fisik, diri moral etik, diri pribadi, diri sosial, dan diri keluarga.

Argyle (Handry dan Heyes, 1989) berpendapat bahwa terbentuknya konsep diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. *Reaksi dari orang lain*. Caranya dengan mengamati pencerminan perilaku seseorang terhadap respon orang lain, dapat dipengaruhi dari diri orang itu sendiri.
- b. *Perbandingan dengan orang lain*. Konsep diri seseorang sangat tergantung pada cara orang tersebut membandingkan dirinya dengan orang lain.
- c. *Peranan seseorang*. Setiap orang pasti memiliki citra dirinya masing-masing, sebab dari situlah orang tersebut memainkan peranannya.
- d. *Identifikasi terhadap orang lain*. Pada dasarnya seseorang selalu ingin memiliki beberapa sifat dari orang lain yang dikaguminya.

3. Konsep diri Positif dan Konsep diri Negatif

Menurut Brooks dan Emmart (1976), orang yang memiliki konsep diri positif menunjukkan karakteristik sebagai berikut :

- a. Merasa mampu mengatasi masalah, pemahaman diri terhadap kemampuan subyektif untuk mengatasi persoalan – persoalan obyektif yang dihadapi.
- b. Merasa setara dengan orang lain, pemahaman bahwa manusia dilahirkan tidak dengan membawa pengetahuan dan kekayaan, pengetahuan dan kekayaan didapatkan dari proses belajar dan bekerja sepanjang hidup. Pemahaman tersebut menyebabkan individu tidak merasa lebih atau kurang terhadap orang lain.
- c. Menerima pujian tanpa rasa malu, pemahaman terhadap pujian, atau penghargaan layak diberikan terhadap individu berdasarkan dari hasil apa yang telah dikerjakan sebelumnya.
- d. Merasa mampu memperbaiki diri, kemampuan untuk melakukan proses refleksi diri untuk memperbaiki perilaku yang dianggap kurang.

Sedangkan orang yang memiliki konsep diri negatif, menunjukkan karakter sebagai berikut :

- a. Peka terhadap kritik, kurangnya kemampuan untuk menerima kritik dari orang lain sebagai proses refleksi diri.

- b. Bersikap responsif terhadap pujian, bersikap yang berlebihan terhadap tindakan yang telah dilakukan, sehingga merasa segala tindakannya perlu mendapat penghargaan.
- c. Cenderung merasa tidak disukai orang lain, perasaan subyektif bahwa setiap orang lain disekitarnya memandangi dirinya dengan negatif.
- d. Mempunyai sikap hiperkritik, suka melakukan kritik negatif secara berlebihan terhadap orang lain.
- e. Mengalami hambatan dalam interaksi dengan lingkungan sosialnya, merasa kurang mampu dalam berinteraksi dengan orang – orang lain.

4. Perkembangan Konsep Diri

Konsep diri belum ada ketika lahir, kemudian berkembang secara bertahap sejak lahir seperti mulai mengenal dan membedakan dirinya dengan orang lain (Salbiah, 2003). Konsep diri itu terbentuk melalui proses belajar yang berlangsung sejak usia dini hingga dewasa. Saat individu semakin beranjak dewasa, maka keberadaan konsep diri juga semakin kompleks (Dianingtyas, 2012). Pada masa remaja konsep diri berkembang dengan sangat cepat. Oleh karenanya, pada masa inilah remaja diharapkan dapat mengembangkan konsep dirinya untuk menjadi lebih baik (Sebastian, Burnett & Blakemore, 2008).

Masa remaja merupakan masa penghubung antara masa anak-anak menuju masa dewasa (Rola, 2006). Pada masa ini, terdapat banyak perubahan pada remaja. Oleh karena itulah masa remaja disebut dengan masa-masa yang rentan (Reyna, Chapman, Dougherty, Confrey, 2011). Perubahan-perubahan tersebut diantaranya adalah perubahan intelektual dan cara berpikir remaja, perkembangan seksual, terjadinya perubahan fisik yang sangat cepat, serta meningkatnya hubungan sosial, dimana remaja mulai berintegrasi dengan masyarakat luas (Barbara, Robert & Edmund, 1986). Hal yang dominan dalam mempengaruhi konsep diri remaja adalah lingkungan, diantaranya adalah lingkungan keluarga, teman sebaya, sekolah, dan reaksi dari lingkungan lainnya (Dusek & Jerome, 1978). Namun diantara banyak lingkungan tersebut, kelompok teman sebaya lebih dominan dalam mempengaruhi konsep diri remaja. Teman sebaya menggantikan peran orang tua sebagai orang yang turut berpengaruh dalam pembentukan konsep diri mereka. Remaja mengidentifikasi dirinya dengan remaja seusianya dan mengadopsi bentuk-bentuk tingkah laku dari kelompok teman sebaya dari jenis kelamin yang sama (Agustiani, 2006).

Secara umum, konsep diri antara remaja pria sama dengan remaja wanita sama. Meskipun pada remaja wanita cenderung lebih rentan dalam menghadapi tantangan hidup dibandingkan dengan remaja pria. Namun, remaja wanita lebih memiliki konsep diri sosial

dan kesadaran diri yang lebih tinggi daripada pria (Florence & Roberta, 1975). Pada pria, rasa percaya mereka juga lebih tinggi daripada perempuan (Sutary, Lilis, & Yulianeta, 2007). Ketika terjadi perubahan-perubahan yang mempengaruhi remaja pada beberapa permasalahan kehidupan, konsep diri juga berada dalam keadaan terus berubah. Ketidakpastian masa depan membuat formulasi tujuan mereka menjadi sulit. Namun, dari penyelesaian masalah dan konflik remaja inilah lahir konsep diri orang dewasa. Ketika individu hampir mendekati 25 tahun biasanya ego orang dewasa sudah terbentuk dengan lengkap, ketika saat itu tiba maka konsep diri seseorang sudah menjadi semakin sulit untuk berubah (Agustiani, 2006).

Dari penjelasan di atas dapat ditegaskan bahwa pembentukan konsep diri remaja khususnya pada remaja akhir sangat menentukan. Sebab, masa remaja merupakan gerbang utama yang dekat menuju kepada masa dewasa. Peran teman sebaya menjadi sangat berarti bagi remaja, yang terkadang lebih utama daripada peran orangtua. Oleh karena itu, untuk membentuk konsep diri yang lebih baik bagi remaja perlu dilakukan kontrol yang membangun bagi orangtua terhadap anaknya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995). Menurut Ruky (2001), manajemen kinerja ini berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk; ”merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”. Handoko (1993), menyatakan bahwa ukuran terakhir keberhasilan perusahaan adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, baik departemen personalia maupun para karyawan memerlukan umpan balik atas upaya-upaya mereka.

Menurut Mathis and Jackson (2001), pada banyak organisasi, kinerjanya tergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja – kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Unit Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam bidang-bidang ini. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen

tingkat atas. Seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut John Whitmore (1997) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”. Menurut Barry Cushway (2002) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004) mengemukakan kinerja adalah : “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan”. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Menurut John Witmore dalam *Coaching for Performance* (1997) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Dari beberapa uraian diatas dapat ditegaskan bahwa Kinerja yang digunakan untuk penelitian ini adalah serangkaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Kerja

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. *Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.*

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagaian besar

penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa penilaian kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. *Peran pertama* untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif mengenai karyawan. *Peran kedua* berfokus pada pengembangan individu. Dalam peran ini manajer berperan lebih sebagai seseorang penasehat dibandingkan seorang hakim yang akan mengubah atmosfer hubungan. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah karyawan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi

aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000).

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja

karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Timpe (1999), menyatakan bahwa standar kerja merupakan Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan

mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2009) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu: Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan). Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal). Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan). Menurut Notoatmodjo (2003) “Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai)”.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi

bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

3. Faktor – Faktor Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan perasn serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Nitisemito (2001) terdapat beberapa faktor kinerja, antara lain :

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- b. Penempatan kerja yang tepat.
- c. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- d. Hubungan dengan rekan kerja.
- e. Hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat ditegaskan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal, antara lain : kemampuan

intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Faktor eksternal meliputi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor – faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

C. HUBUNGAN KONSEP DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN

Efektifitas dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan kinerja. Halsey (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu sikap kesediaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang lebih baik tanpa menambah kelelahan dan karyawan tetap antusias mengikuti kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja mempengaruhi sikap dan keinginan seseorang untuk bekerja dan selanjutnya mempengaruhi orang lain. Karyawan dengan kinerja yang tinggi juga akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa depannya dan terhadap orang lain. Karyawan tersebut berpikir bahwa pekerjaannya baik dan memiliki arti, sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

Dilain pihak, kinerja yang rendah menunjukkan adanya masalah dalam kepribadiannya. Yang mana hal tersebut akan berdampak pada iklim kerja, baik menyangkut produktivitas kerja

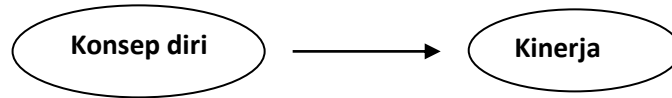
maupun hubungannya dengan karyawan lain. Semangat kinerja yang rendah dalam organisasi akan menimbulkan rasa bosan dan malas bekerja. Dalam arti karyawan tidak bergairah untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hanya bermalas-malasan. Keadaan tersebut akan menimbulkan performansi kerja yang rendah, menciptakan masalah di tempat kerja, cenderung menarik diri dari lingkungan kerja, sering datang terlambat dan pulang lebih awal dan tidak mau bersosialisasi dengan karyawan lain.

Kinerja juga dipengaruhi oleh konsep diri (self concept) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang positif maka akan mempunyai semangat kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki konsep diri yang negatif akan dirinya, lingkungannya, masa depannya maka dia tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya tuntutan kewajiban semata, bukan karena dia telah memiliki komitmen dalam pekerjaannya tersebut. Karena pada dasarnya konsep diri merupakan keyakinan dan perasaan seseorang mengenai dirinya (Deaux, Dane & Wrightsman, 1993). Keyakinan tersebut bisa berkaitan dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dsb. Konsep diri memegang peranan penting dalam menentukan dan mengarahkan perilaku seseorang, maka sedapat mungkin seseorang harus memiliki konsep diri yang positif sehingga dapat

menyelesaikan tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tujuan hidupnya. Dengan seseorang memiliki konsep diri yang positif maka orang tersebut akan selalu berkeinginan maju dan memiliki komitmen untuk masa depannya agar menjadi lebih baik. Konsep diri seseorang menentukan seseorang tersebut dapat menghadapi tantangan yang ada dihadapannya dengan semangat yang tinggi. Tanpa adanya konsep diri yang positif maka seorang individu tidak akan memiliki semangat dan gairah untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. Sehingga konsep diri yang baik perlu juga dimiliki oleh seorang karyawan demi kebaikan dirinya maupun kebaikan perusahaan yang kini menjadi tanggung jawabnya.

D. KERANGKA TEORITIK

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditegaskan bahwa Konsep diri merupakan gabungan dari aspek-aspek fisik, psikis, sosial, dan moral tersebut adalah gambaran mengenai diri seseorang, baik persepsi terhadap diri nyatanya maupun penilaian berdasarkan harapannya dan juga pandangan atau penilaian individu terhadap dirinya sendiri, baik yang bersifat fisik, sosial, maupun psikologis, yang didapat dari hasil interaksinya dengan orang lain.



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa konsep diri mempengaruhi kinerja. Sedangkan hubungannya dengan kinerja adalah semua aspek yang mencakup kemampuan, nilai – nilai, fungsi dari perbuatan atau prestasi dari keterampilan individu tersebut sehingga membentuk konsep diri yang positif.

Karyawan yang memiliki konsep diri yang positif menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi tersebut ditunjukkan dengan bekerja dengan energik, menyelesaikan tugasnya dengan penuh kemauan dan selalu antusias serta bersemangat untuk bekerja dan ketika berada di kantor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah konsep diri dari karyawan itu sendiri. Seorang yang memiliki konsep diri yang positif tentunya juga akan memiliki semangat hidup, semangat berkarya dan berkomitmen terhadap apa yang telah menjadi pekerjaannya. Karyawan merupakan bagian penting dari suatu perusahaan maupun suatu badan usaha jasa. Berbagai penyelidikanpun dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar pekerjaan dapat segera terselesaikan dan karyawan tetap merasa nyaman bekerja. Keberhasilan proses

kerja dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh pribadi masing-masing karyawan sendiri. Faktor yang memegang peranan penting pada karyawan dalam meningkatkan kerjanya adalah semangat kerja yang tinggi.

Pandangan negatif tentang dirinya mengakibatkan individu mengharapkan tingkat keberhasilan yang akan di capai hanya pada fase yang rendah. Fase atau harapan yang rendah tersebut menyebabkan individu yang bersangkutan tidak atau kurang memiliki motivasi untuk mencapai prestasi yang gemilang. Pandangan atau sikap individu terhadap dirinya , baik yang bersifat positif maupun negatif disebut dengan konsep diri. Konsep diri merupakan salah satu aspek aktif yang turut mempengaruhi proses kinerja, dan bagaimana cara individu memandang dirinya akan mempengaruhi perilakunya.

E. HIPOTESIS

Terdapat hubungan konsep diri dengan kinerja karyawan di Highpoint Serviced Apartment Surabaya.