

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang terjadi saat ini bersifat global ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi yang terjadi pada ekonomi sehingga perusahaan atau organisasi yang melakukan restrukturisasi pada kinerja. Hal inilah yang menjadi dorongan bagi sumber daya manusia untuk dapat bersaing pada perusahaan atau organisasi dalam perubahan ekonomi yang ada didunia khususnya bagi perusahaan yang sedang beroperasi untuk publik atau *Go Public*. Sumber daya manusia memiliki kendali yang tinggi bagi suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan pada organisasi atau perusahaan dipengaruhi dengan adanya faktor kinerja dan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kinerja merupakan sebuah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan serta melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja mempunyai pengaruh akan suatu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah di tetapkan. Konsep kinerja dalam bahasa inggris adalah *Performance* artinya suatu tindakan kemampuan, keterampilan serta usaha dalam melaksanakan fungsi-fungsi kerja yang telah dibebankan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi atau kondisi kerja, serta kerja sama antar pimpinan

dan sesama kerjanya (As,ad 1995). Manusia hendak menentukan kemauan dan cita-citanya sendiri. Hal ini yang menentukan sikap dan pendirian yang dimilikinya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian sangatlah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia serta memberikan umpan balik kepada para kerjanya tentang kinerja yang mereka lakukan bagi dirinya dan perusahaan. Untuk menentukan, mengukur, dan menilai kinerja merupakan hal penting dalam menetapkan kriterianya terlebih dahulu seperti realitas, reliabel, respresentative, dan bisa dipredictable (As,ad 1995). Dalam kinerja seorang kerjanya juga didukung oleh beberapa faktor yang dimana dan bagaimana perilaku kerjanya tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan atau organisasinya.

(Purnamawati, 2017) *Self-efficacy* atau kemampuan diri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada diri sendiri untuk melakukan sesuatu. *self-efficacy* atau juga disebut efikasi diri adalah sesuatu yang mencerminkan diri seseorang pada keyakinan dirinya dalam tingkatan kinerjanya yang spesifik. Kepercayaan terhadap kemampuan, keyakinan terhadap keberhasilan yang tercapai dapat membuat seseorang lebih giat dan memberikan hasil yang terbaik. Sehingga dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja bagi kerjanya.

Menurut Wilhite (1990) *self-efficacy* adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha

yang telah dilakukan. Gist (1992) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi, emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. *Self-efficacy* berkaitan dengan individu yang sejauh mana telah mampu dalam memiliki suatu kemampuan, potensi dan kecenderungan pada dirinya yang dipadukan pada tindakan tertentu dalam mengatasi masalah atau situasi yang terjadi di masa akan datang.

Hjele dan Zeigeier (1992) seperti dikutip (Chamariyah, 2015) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : (1) Pencapaian kinerja, (2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, (3) *Verbal Persuasion*, yaitu menyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan (4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan emosional.

Self-esteem (harga diri) merupakan evaluasi yang dibuat pada seseorang dan berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya. Perasaan-perasaan pada *self-esteem*, berdasarkan atau terbentuk oleh keadaan suatu individu serta bagaimana individu lain memperlakukan individu tersebut. *Self-esteem* dapat diukur dengan suatu pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan yang ada pada *self-esteem* positif adalah "saya merasa bahwa saya adalah orang yang sangat

berarti, baik bagi diriku sendiri maupun orang lain" sedangkan pernyataan *self-esteem* negatif adalah "saya merasa bahwa saya tidak memiliki sesuatu yang istimewa untuk dibanggakan, seperti orang lain". Individu yang sepakat pada pernyataan positif atau tidak pada pernyataan negatif memiliki *self-esteem* tinggi akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima. Individu yang *self-esteem* rendah tidak merasa baik atau berharga dengan dirinya sendiri maupun pada sekitarnya yang berada dekat individu tersebut (Robert, Kreitner dan Kinicki, 2003). *Self-esteem* juga sangat penting karena dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam menyikapi tantangan yang telah diberikan dan dapat membuat individu tersebut selalu diterima akan suatu keberadaannya dalam bekerja.

Self-esteem dapat bersumber dari (Buss, 1995) : (1) Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan, kemampuan seperti *intelenjensia*, bakat dan keahlian, dan kekuasaan. *Self-esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang dan pengaruh lingkungan, (2) Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (*self-love*) antara lain berupa a) penghargaan sosial yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain, c) moralitas. Hal ini *self-esteem* diperoleh karena seseorang melihat adanya perasaan jujur dan berperilaku baik, adil, serta religius.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja untuk mengetahui tingkat kualitas dan karakteristik yang ada pada karyawan perusahaan maupun organisasi tersebut serta untuk mengidentifikasi suatu tindakan yang dilakukan dan perbaikan dalam kinerja yang dialaminya dalam meningkatkan kinerja untuk menunjang kehidupannya. Seperti yang dikutip pada (Sianipar, 2013) Sistem pengukuran kinerja merupakan salah satu bagian dari sistem pengendalian manajemen yang sangat penting bagi manajer yang gunanya untuk mengevaluasi perencanaan dimasa depan. Menurut (Setyani, 2015) Pengukuran kinerja memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja serta dapat memotivasi kinerja setiap individunya dimasa yang akan datang. Sistem pengukuran kinerja ini dibutuhkan karena berfungsi sebagai pemberi informasi yang akan menjadi acuan dari para manajer dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat untuk kemajuan perusahaannya.

Dalam pengukuran kinerja suatu perusahaan atau organisasi hanya dilihat dari segi keuangan saja, tetapi dari segi non-keuangan juga karena tidaklah kalah penting bagi para manajer untuk sebagai alat pelengkap informasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan *self-efficacy* dan *self-esteem* yang dimilikinya serta motivasi yang terjadi pada dirinya sendiri, yang pada akhirnya juga dapat menguntungkan perusahaan atau organisasi tersebut.

Motivasi adalah suatu dorongan seseorang untuk dapat mewujudkan apa yang diinginkan dalam hidupnya dan motivasi akan terasa apabila seseorang memiliki visi dan misi yang sangat jelas dalam menjalankan langkah-langkahnya.

Ada dua motivasi, yaitu : (1) Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang muncul dari diri seseorang dan memerlukan rangsangan seseorang untuk melakukan sesuatu yang apa harus dilakukannya dan (2) Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari ransangan seseorang (datang dari luar) yang mana motivasi ini muncul karena seseorang ingin mendapatkan sesuatu dari perintah orang lain terhadap dirinya.

Motivasi instrinsik penting karena menyebabkan seseorang mau giat dalam bekerja dan antusias sehingga orang tersebut dapat mencapai hasil yang optimal atau sesuai yang menjadi target dalam bekerja. Perusahaan tidak mengharapkan kemampuan dan keterampilannya tetapi kemauan pada individu tersebut dalam bekerja dan berkeinginan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan atau kecakapan karyawan tidak ada artinya, jika tidak ada kemauan dalam bekerja. Tujuan dari pada motivasi adalah untuk memberikan dorongan positif untuk karyawan dalam bekerja dan memberikan hasil kinerja yang memuaskan untuk memenuhi target kebutuhan-kebutuhan pada dirinya sendiri dan perusahaan/organisasi.

Bank adalah suatu organisasi yang berusaha berdasarkan kepercayaan untuk memberikan jasa konsultasi investasi serta menjadi perantara baik bagi pihak yang mempunyai kelebihan akan dana dengan pihak yang memerlukan dana dan antara pihak-pihak yang melakukan suatu transaksi pembayaran atau keuangan serah jasa pada perbankan lainnya. Dengan tujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan,

pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat yang sebagaimana telah tercantum dalam UU Nomor 10 Tahun 1998.

Dalam menunjang sumber daya manusia yang berkualitas pada Bank X memakai 5 prinsip budaya TIPCE, yaitu: *Trust*, membangun keyakinan dan sangka baik dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan. *Integrity*, berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika profesi. *Professionalism*, bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. *Customer focus*, senantiasa menempatkan pelanggan internal dan eksternal sebagai fokus untuk membangun pengalaman positif yang saling menguntungkan dan tumbuh berkesinambungan. *Excellent*, selalu berupaya mencapai keunggulan menuju kesempurnaan yang merupakan wujud cinta dan bangga sebagai karyawan bank.

Pada Bank X yang terjadi di Jayapura dalam menentukan solusi untuk pencapaian kinerja pada karyawan kantor pusat dan cabang diperlukan dengan adanya kerja sama team serta sistem kinerja yang transparan antara atasan dan bawahan, menjalin hubungan dan koordinasi yang baik antar atasan dan bawahan, membayar hak pegawai, sedangkan pemberian *reward* kepada karyawan Bank X pada kantor pusat dan cabang tergantung/prosedur yang ditetapkan apabila target yang diberikan dapat terlaksanakan dengan baik. Dalam sumber daya manusia yang terjadi juga pada Bank X di kantor pusat dan cabang yaitu lebih menjadi patokan adalah kantor pusat dikarenakan kantor pusat ditekankan untuk menjadi contoh yang baik bagi cabang terkait *performance* serta dalam sumber daya manusia pada Bank X agar menjadi lebih baik antar pusat dan cabang dengan

memberikan pelatihan kelanjutan kepada karyawan dalam mengembangkan kompetensi pada diri mereka agar dapat meningkatkan daya saing perusahaan agar melaju pada ranah bisnis saat ini.

Bank X di Jayapura ini dalam mengembangkan sumber daya manusianya dibutuhkan suatu strategi yang tepat agar tercapai apa yang ingin diraihinya. misalnya bank X ini merupakan suatu perusahaan perbankan yang mempunyai pemeranan penting dalam industri keuangan. Sehingga pendidikan maupun pelatihan karyawan yang ada pada kantor pusat dan cabang secara berkelanjutan merupakan langkah penerapan strategi pada sumber daya manusianya agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas bagi dirinya dan perusahaan/organisasi. Hal ini yang tertuang pada misi Bank X dimana diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pasar, pengembangan sumber daya manusia yang profesional, memberikan manfaat maksimal kepada pemangku kepentingan, pengelolaan yang terbuka, serta perawatan kepentingan bagi masyarakat dan perusahaan.

Adanya kenyataannya dimana karyawan Bank X di Jayapura dapat menjalankan dan melaksanakan tugas serta fungsi yang diberikan oleh pimpinan dalam target yang telah diberikan dan bahkan telah ditentukan adanya waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab tersebut serta bekerja sama antar sesama karyawan yang telah ditetapkan dalam masing-masing bidangnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi instrinsik, *self-efficacy* bahkan *self-esteem* sangat berperan penting dalam kinerja yang dilingkupi dalam perusahaan atau organisasi untuk dapat membuat karyawan bekerja menjadi lebih baik dan sesuai dengan

standar atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi tersebut.

Penelitian (Purnamawati, 2017) yang menyatakan bahwa semakin kuat self efficacy yang dipersepsikan seseorang maka akan semakin yang dikeluarkan semakin besar yang dikeluarkan dalam menghadapi tantangan yang ada. Sebaliknya semakin individu meragukan kemampuannya maka akan mengurangi usaha atau menyerah sama sekali. Motivasi instrinsik karyawan sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pengakuan diri karyawan akan memberikan semangat dorongan dan semangat bagi karyawan dan pimpinan.

Hasil penelitian juga yang dilakukan (Purnamawati, 2017) mengatakan bahwa sistem pengukuran kinerja menggambarkan bagaimana suatu evaluasi kinerja dilakukan agar dapat memotivasi karyawan sehingga sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Kemudian hasil penelitian Rotter (1996) dalam (Badri & Aziz, 2011) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri sedangkan harga diri (*self esteem*) adalah penilaian seseorang terhadap keberhargaan dirinya baik secara fisik, intelektual, emosional, maupun moral yang diperoleh dari hasil interaksi dengan lingkungannya dan penghargaan, penerimaan serta perlakuan orang lain terhadap dirinya.

Oleh karena itu, judul "**Pengaruh *Self-Efficacy*, *Self-Esteem*, Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura**" menjadi salah satu hal yang menarik bagi penulis untuk

melakukan suatu penelitian dengan objek penelitian karyawan Bank X. Sedangkan penelitian sebelumnya (Purnamawati, 2017) yang dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Buleleng adapun perbedaan variabel yaitu *Self Esteem* dengan objek penelitian pada karyawan Bank X di Jayapura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil peneliti adalah :

1. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura ?
2. Apakah *Self-Esteem* berpengaruh terhadap Motivasi Pada Karyawan Bank X di Jayapura ?
3. Apakah Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris *Self-Efficacy* terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura.
2. Untuk menguji secara empiris Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura.

3. Untuk menguji secara empiris *Self-Esteem* terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank X di Jayapura.

1.4 Manfaat Penulis

1. Manfaat bagi akademik

Hasil penelitian dapat menjadi bahan referensi untuk para tenaga pengajar tentang *Self Efficacy* dan *Self Esteem*, dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada Bank X di Jayapura tentang Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Instrinsik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam proposal ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka mengenai landasan teori-teori yang telah di peroleh melalui studi pustaka dan berbagai literatur yang berkaitan dengan rumusan masalah, yang selanjutnya digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecaha masalah, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai sampel dan populasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi karakteristik responden, analisis deskriptif, dan pengujian-pengujian (uji validitas, uji reliabilitas, dan model fit) serta pembahasan hasil yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari bab I sampai dengan IV, keterbatasan peneliti dan saran dari penulis.