

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perlahan tapi pasti wabah virus Corona semakin mengancam keberlangsungan dunia usaha di tanah air. Pandemi virus corona diyakini telah memukul banyak sektor penggerak ekonomi terutama sektor industri, Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) tak menampik bahwa pandemi virus Corona bisa menghambat laju industri otomotif nasional secara berkepanjangan. Selain pengaruh dari tekanan global khususnya China selaku salah satu pengeksport komponen utama di sektor otomotif.

Di Indonesia sejumlah produsen otomotif sudah mengumumkan penghentian produksinya, menyusul penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk mencegah penyebaran virus COVID-19. Daihatsu misalnya, sejak 10 april lalu sudah menghentikan produksinya. Demikian pula Toyota dan Honda motor sudah menghentikan sementara produksinya di Indonesia. Seiring hasil konferensi rapat secara daring antara Apindo beserta anggota di berbagai daerah, banyak terdapat keluhan mengenai kelangsungan bisnis yang terancam gulung tikar akibat wabah Corona.

Sementara, kegiatan bisnis dan industri harus segera kembali beroperasi supaya bisa menyelamatkan berbagai mata rantai sektor otomotif di dalam negeri dan perekonomian negara. langkah terbaik yang harus diambil saat ini menghadapi

persaingan bagi banyak perusahaan yang kukuh berpendapat, bisnis dan industri perlu diberikan ruang untuk bisa kembali beroperasi walau dengan pembatasan sesuai dengan ketentuan pencegahan penyebaran virus.

Presiden Direktur Astra Djony Bunarto Tjondro, menuturkan dalam KISI Korea Investment dan Sekuritas Indonesia secara keseluruhan kinerja Grup Astra (Grup) selama sembilan bulan pertama tahun 2020 lebih rendah dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Hal tersebut, terutama akibat dari pandemi virus Corona. Kata Djony “Meskipun kinerja grup pada kuartal ketiga menunjukkan beberapa perbaikan dibandingkan dengan kinerja pada kuartal kedua karena sebagian pembatasan terkait pandemi mulai dilonggarkan. Neraca keuangan Grup tetap kuat” Djony menambahkan dalam wawancaranya “Pandemi ini, dan langkah-langkah yang diambil untuk mengendalikan dampaknya, diperkirakan masih akan berlanjut untuk beberapa waktu mendatang dan masih akan memengaruhi kinerja grup hingga akhir tahun ini.” Djony Bunarto Tjondro, Presiden Direktur Astra International mengatakan Astra sudah menerapkan sejumlah strategi guna memastikan keberlangsungan usaha.

Memang kinerja karyawan pada PT. Astra ini sangat penting, kinerja yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan dan sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan tingkat kinerja, karena sumber daya manusia dalam organisasi ataupun sebaliknya, selalu membawa manfaat guna mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi.

Kinerja keseluruhan agar tidak rendah memerlukan peranan sumber daya

manusia, bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan agar perusahaan meningkat. Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan di PT.Astra Motor tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya dan mempertahankan keeksistensiannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya apa lagi saat pandemi seperti ini bahkan bisa membuat perusahaan itu gulung tikar.

PT.Astra Motor International Tbk-Honda - Bengkulu adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek Honda. Dan peneliti akan melakukan penelitian di astra motor yang berada di kota Bengkulu. Dengan konsep kualitas layanan PT.Astra Motor International Tbk-Honda adalah *One HEART* yang mencerminkan hubungan yang mendalam antara pengendara dan sepeda motornya.

PT.Astra Motor International Tbk-Honda, Indonesia sebagai perusahaan otomotif yang terkemuka di Indonesia maka PT.Astra Motor International Tbk-Honda memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan Astra Motor.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala

tujuan yang diinginkan tercapai. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang dan baik dapat memberikan kontribusi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan membuat perusahaan tetap eksis.

Kinerja pada umumnya ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Mathis dan Jackson (2009).

Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jadi hasil kerja seseorang didasari dari kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktunya.

Rivai (2005) mengemukakan bahwa 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.

Aspek-aspek kinerja menurut Mangkunegara (2006) dibagi menjadi empat (4) yaitu kualitas kerja, kuantitas Kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja

individualnya.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menemukan adanya hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individu. Semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat *self esteem* yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika *self esteem* yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun.

Penelitian yang dilakukan Donald et.al. (2004) hasil bahwa *self esteem* terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah, sebab dengan sifat mereka tersebut, mereka merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja, terlihat bahwa terdapat indikasi kinerja karyawan yang dirasakan masih kurang maksimal. PT,Astra Motor International Tbk-Honda sebagai perusahaan motor terdepan di Indonesia selalu menerapkan standar yang tinggi bagi karyawannya dalam bekerja. Indeks angka kinerja yang semakin menurun ini memberikan indikasi bahwa terdapat kemungkinan bahwa kinerja karyawan PT,Astra Motor International Tbk-Honda masih belum memadai.

Penelitian melakukan wawancara pada tanggal 11 November dengan bagian SDM dan *sparepart* PT.Astra Motor International Tbk-Honda di kantor PT.Astra Motor

International tbk-honda Mendiler Bengkulu untuk mengetahui permasalahan karyawan yang terjadi bahwa PT.Astra International tbk-Honda menyatakan bahwa dugaan alasan dari penurunan kinerja karyawan bisa jadi karna tidak adanya *self esteem* yang tinggi yang menyebabkan semangat bekerja tidak tinggi, tidak adanya keyakinan dirinya, kurang mampu, kurang signifikan, dan merasa kurang sukses dan berharga.

Untuk lebih mengetahui secara ril tentang persepsi karyawan, maka peneliti melakukan prasurvey berupa wawancara kepada karyawan PT.Astra Motor International tbk-Honda untuk mengetahui tentang factor yang membuat kinerja kariawan bekerja di PT.Astra Motor International tbk-Honda menurun.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan singkat saya selama magang di PT. Astara Motor International tbk-Honda Bengkulu saat wawancara singkat dengan dua karyawan HR dan *sparepart* pada tanggal 11 November 2020 di PT.Astra Motor keseluruhan kinerja selama sembilan bulan pertama tahun 2020 lebih rendah di bandingkan periode yang sama tahun lalu, terutama akibat dari pandemi COVID-19, belum lagi penurunan prestasi kerja karyawan di bulan-bulan tertentu disebabkan oleh sekitar 37% karyawan yang memiliki target penjualan menurun sehingga target perusahaan menurun, karna dalam PT.Astra Motor seseorang bisa di katakan progres kinerja bagus ialah mereka yang memenuhi atau melebihi target penjualan sehingga pertumbuhan dan kualitas manajemen perusahaan juga meningkat.

Untuk memenuhi target perusahaan karyawan harus memiliki *self esteem* yang tinggi khususnya karyawan-karyawan yang dilapangan yang terjun langsung mencari konsumen, karyawan harus memiliki *self esteem* yang tinggi menunjukkan sejauh

mana mereka meyakini dirinya mampu, signifikan, sukses dan berharga demi menunjang kinerja karyawan yang bagus dan meningkat.

Belum lagi ada beberapa karyawan yang memiliki *self esteem* yang rendah, ada yang datang ke kantor hanya untuk mengisi absen saja tanpa melaksanakan tugas pokok yang merupakan tanggung jawab setiap karyawan, belum lagi terlambat seperti menjenguk orang sakit, menghadiri acara diluar kantor, mengantar anak sekolah dan masih banyak tanggung jawab diluar kantor, lalu ada pengurangan pegawai, ada beberapa kariawan yang mengundurkan diri di akhir tahun ini. Belum lagi banyaknya kariawan yang tidak menunjukkan progress dalam kinerja demi tercapainya target penjualan PT.Astra Motor, sedangkan memang beberapa bulan terakhir terbatas ruang gerak kariawan untuk konsumen karna takut akan pandemi *covid 19*.

Kinerja tinggi PT.Astra ini didukung oleh 23.227 karyawan dengan kapasitas produksi mencapai 5,8 juta unit per tahun. Dalam memenuhi kebutuhan transportasi sepeda motor di tengah masyarakat, PT.Astra memiliki 41 pilihan model sepeda motor Honda di semua segmen baik skutik, bebek, sport, hingga motor premium bigbike Honda.

Penghargaan IMAC 2016 pernah diraih PT.Astra di tengah keberhasilan perusahaan memimpin semua segmen pasar sepeda motor tanah air dalam 5 bulan pertama tahun ini. Berdasarkan data AISI pada periode periode Januari-Mei 2016, PT.Astra tercatat mampu menjual sebanyak 1.778.369 unit atau memimpin pasar sepeda motor nasional sebesar 72,8%.

Seharusnya penghargaan IMAC bisa di pertahankan oleh PT.Astra Motor

sehingga bertahan memiliki karyawan yang kinerjanya tinggi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja demi mencapai kinerja yang bagus.

Berdasarkan data PT.Astra Motor seharusnya keberhasilan kinerja perusahaan pada empat kriteria dimensi penilaian, yakni *quality* (kualitas produk dan layanan, kepercayaan, inovasi serta awereness masyarakat), *Perfomance* (pertumbuhan dan kualitas manajemen perusahaan), *Reponsibility* (kepedulian lingkungan dan tanggung jawab social), *Attractiveness* (tempat kerja ideal dan sumber daya manusia).

Menurut Mondy (2008) Penilaian kerja adalah “sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu dan tim”. Kegiatan penilaian ini dianggap penting, karena dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh pihak manajemen perusahaan serta memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Mangkunegara dan Chasanah (2008). Faktor lainnya yang harus diperhatikan untuk peningkatan kinerja karyawan adalah faktor *self esteem*. Menurut Korman (1970) dan Brockner (1988) menyatakan bahwa “*self esteem* karyawan merupakan penjelasan yang sentral atau utama dari kinerja atau performasi karyawan”. Pernyataan tersebut sudah cukup menjelaskan bahwa baik buruknya kinerja karyawan sedikit banyak memang di pengaruhi oleh *Selfesteem*.

Menurut Luthans (2015) “*Self esteem* berhubungan dengan kemampuan

seseorang untuk menilai diri dan citra diri”, sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Rosenberg Srisayekti, et al (2015) “*self esteem* merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri”. Dengan kata lain *self esteem* adalah bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri.

Menurut Coopersmith (1967), *self esteem* merupakan evaluasi dimana individu membuat dan biasa memandang dirinya yang berkenan dengan dirinya sendiri. Hal itu mengungkapkan setuju atau tidak setuju dan menunjukkan sejauh mana individu meyakini dirinya mampu, signifikan, sukses dan berharga.

Menurut Jarvis (2011), *self esteem* dapat didefinisikan sebagai seberapa besar menyukai diri kita sendiri. Hal tersebut diyakini bahwa memiliki citra diri dalam pikiran seperti keadaan sekarang, sekaligus citra diri yang ideal (*ideal self*), yaitu citra diri yang di inginkan.

Coopersmith (1967), menyebutkan terdapat empat aspek dalam *self esteem* individu, antara lain kekuatan, keberartian, kebijakan dan kompetensi. *Self esteem* dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Manakala seseorang tidak dapat menghargai dirinya sendiri akan menghambat rasa percaya dirinya dalam kehidupan beorganisasi maupun berkerja dalam individu. Jika hal demikian terjadi di dalam tubuh organisasi perusahaan dan individu seseorang, maka akan sangat menghambat perusahaan untuk bergerak maju dan bersaing dikarenakan adanya penurunan kinerja karyawan sebagai dampak dari *self esteem* yang rendah yang di miliki karyawan.

Pentingnya penelitian ini karna apabila dibiarkan, kemunculan *self esteem*

rendah pada karyawan akan dapat merugikan baik untuk karyawannya sendiri atau pihak perusahaan. Karnanya, dirasa untuk mengkaji hubungan antara *self esteem* dengan kinerja. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan PT.Astra International tbk-Honda. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* dapat menekan kinerja, sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *self esteem* dengan kinerja pada karyawan?

B. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara self esteem dengan *kinerja* pada karyawan pt.astra motor.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan ilmiah pada pengembangan psikologi industri khususnya tentang masalah kinerja dan *self esteem* (harga diri).

2. Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Karyawan

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris apakah harga diri berpengaruh pada munculnya perilaku *kinerja* pada karyawan.

2. Bagi Prusahaan

Selain itu dapat memberikan informasi pada perusahaan khususnya Pt. Astra Motor mengenai perilaku kinerja pada karyawan yang terjadi di lingkungan kerja. Sehingga tidak menimbulkan *self esteem* yang rendah selain itu dapat memberikan informasi pada perusahaan khususnya Pt. Astra Motor mengenai perilaku kinerja pada karyawan yang terjadi di lingkungan kerja. Sehingga tidak menimbulkan *self esteem* yang rendah.

