

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Arsitektur sebagai bidang keilmuan karya seni, tidak terlepas dari pengaruh peranan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi tersebut berdampak pada semua aspek perubahan, baik dinamika politik, ekonomi, sosial bahkan sampai pada kebudayaan. Di tengah derasnya arus globalisasi dan perkembangan teknologi menimbulkan pergeseran-pergeseran pada bentuk dan wujud arsitektur yang berkembang di Indonesia.

Arsitektur sebagai sebuah artefak merupakan suatu produk kebudayaan yang berkembang dari waktu ke waktu, sesuai dengan budaya setempat berdasarkan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat. Arsitektur tidak hanya pada lingkup mendesain sebuah bangunan saja, melainkan dapat juga menyentuh pada ranah yang lebih kecil misalnya desain interior yang mana perubahan dinamika desainnya selalu cepat berubah sesuai dengan permintaan pasar. Melihat kondisi pada bidang arsitektur yang dinamis, maka diperlukan tangan-tangan terampil pada bidangnya agar dapat beradaptasi dengan perkembangan jaman.

Sumber daya manusia adalah pusat sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan maka dari itu setiap perusahaan harus memperhatikan kualitas SDM seorang karyawan, setiap perusahaan akan melakukan seleksi untuk memilih karyawan mana yang akan bergabung dalam perusahaan tersebut, karena mendapatkan karyawan yang baik dalam berbagai hal dan bidang merupakan hal

penting yang dibutuhkan oleh perusahaan agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dan juga mampu memberikan terobosan-terobosan yang baru untuk perkembangan perusahaan itu kedepannya. Agar aktivitas tersebut dapat berjalan dengan baik maka peningkatan sumber daya manusia berperan penting dalam hal tersebut.

Hampir setiap perusahaan berpendapat bahwa seorang karyawan adalah aset yang berharga yang harus dijaga dan dikembangkan potensinya, oleh karena itu karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berjalan secara efektif dan juga efisien. Dalam mengukur kinerja yang baik pada seorang karyawan dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan tersebut. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan untuk menghasilkan karyawan yang mempunyai kualitas kinerja yang baik di bidangnya salah satunya di sektor/bidang arsitektur.

PT. Geart Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang arsitektur yang berada di kawasan Kota Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini salah satu bisnis yang bergerak di dalam bidang konstruksi, bidang arsitektur, desain interior dan juga jasa kontraktor yang didirikan sejak tahun 2006 oleh Dwi Santi Victorini dan Andi Madina. PT. Geart Indonesia mempunyai tugas pokok yakni membantu konsumen dalam mewujudkan desain properti yang diinginkan, di antaranya seperti merencanakan biaya pembangunan, memberikan rekomendasi pemilihan material konstruksi bangunan dan bertanggung jawab dalam mewujudkan bangunan agar sesuai dengan desain dan rancangan dari konsumen.

Kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia memiliki grafik yang tidak tetap, ada waktu di mana para pegawai mengalami penurunan dan ada waktu di mana para pegawai mengalami peningkatan kinerja. Kinerja karyawan yang optimal akan menjadi penilaian yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh *self esteem* dan *self efficacy*.

Self Esteem merupakan harga diri yang ada pada seseorang yang di mana dapat membawa perubahan pada diri orang tersebut. Sementara *self efficacy* adalah rasa percaya diri yang ada pada diri seseorang di mana hal tersebut dapat memberikan dampak bagi orang itu sendiri ataupun orang yang berada disekelilingnya. *Self esteem* dan *self efficacy* merupakan hal yang berbeda, *self esteem* mengarah kepada kemampuan seorang karyawan pada umumnya sedangkan *self efficacy* mengarah kepada kemampuan seorang karyawan secara spesifik.

Untuk mengetahui kondisi dari *self esteem* dan *self efficacy* pada PT. Geart Indonesia dilakukan terlebih dahulu survey awal kepada 10 karyawan yang menjadi respondennya. Pada perusahaan PT. Geart Indonesia memiliki *self esteem* yang kurang maksimal yang diukur oleh beberapa instrumen pernyataan pada survey awal berikut:

Tabel 1.1
Survei Awal Mengenai *Self Esteem*

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah anda memiliki kepercayaan diri sebagai karyawan?	5	50%	5	50%
2.	Apakah anda merasa harus dihargai sebagai karyawan?	6	60%	4	40%
3.	Apakah anda merasa puas dengan diri anda sendiri sebagai karyawan?	3	30%	7	70%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, didapat hasil survey awal yang menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai *Self Esteem* yaitu pada pernyataan ketiga yang mana sebanyak 70% responden menyatakan tidak puas dengan dirinya sendiri sebagai karyawan. Keadaan tersebut dapat disebabkan karena karyawan pada PT. Geart Indonesia kurang mendapat perhatian atas jenjang karir atau penghargaan di luar gajinya. Hal ini sesuai dengan Branden dalam Ghufro dan Risnawita (2016:45) yang menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri dalam lingkungan pekerjaan adalah sejumlah dimensi pekerjaan seperti kepuasan kerja, penghargaan orang lain, dan kenaikan jabatan atau pangkat”. Sementara itu Frimansah dan Santy (2011) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang mana pada dimensinya terdapat *leader facilitation and support* atau pemenuhan terhadap kebutuhan pekerja.

Selain dari *self esteem* yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia, *self efficacy* juga memiliki peranannya sendiri. Pada perusahaan

PT. Geart Indonesia memiliki *self efficacy* yang kurang maksimal yang diukur oleh beberapa instrumen pernyataan pada survey awal berikut:

Tabel 1.2
Survey Awal Mengenai *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah anda memiliki kemampuan yang baik sebagai karyawan ?	6	60%	4	40%
2.	Apakah anda merasa lebih baik dari rekan kerja anda?	6	60%	4	40%
3.	Apakah anda memiliki berbagai kemampuan yang lain sebagai seorang karyawan ?	7	70%	3	30%
4.	Apakah anda puas dengan pekerjaan anda saat ini?	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas, didapat hasil survey awal yang menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai *Self Efficacy* yaitu pada pernyataan ketiga yang mana sebanyak 60% responden menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Geart Indonesia tidak memiliki rasa kepuasan pada pekerjaannya saat ini. Hal ini sesuai dengan Pitasari dan Perdhana (2018) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal antara lain isi pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, dan pelatihan kerja.

Sementara gambaran mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada 10 karyawan PT. Geart Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Survei Awal Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah anda merasa memiliki sifat kualitatif yang baik sebagai seorang karyawan ?	6	60%	4	40%
2.	Apakah anda merasa memiliki sifat kauntitatif yang baik sebagai seorang karyawan	7	70%	3	30%
3.	Apakah anda tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan ?	3	30%	70	70%
4.	Apakah anda merasa efektif menjadi sebagai sumber bagi suatu organisasi ?	5	50%	5	50%
5.	Apakah anda merasa sudah melakukan tindakan yang efektif dalam mengerjakan tugas ?	17	57,%	13	43%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas, didapat hasil survey awal yang menunjukkan bahwa terdapat masalah mengenai Kinerja Karyawan yaitu pada pernyataan ketiga yang mana sebanyak 70% responden menyatakan tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Keadaan tersebut dapat disebabkan sulitnya menemukan tenaga ahli berpengalaman pada pekerjaan tertentu pada sektor konstruksi sehingga menghambat pada penyelesaian pada proyek-proyek tertentu. Hal ini sesuai dengan Yunita *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa faktor penyebab keterlambatan pelaksanaan proyek konstruksi menurut kontraktor adalah ketersediaan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas , maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Geart Indonesia di Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas masalah pokok yang akan diteliti adalah beberapa indikasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia, di antaranya:

1. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.
2. Tidak memiliki kemampuan lain di luar jabatannya.
3. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai *self esteem* di PT. Geart Indonesia di Kota Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai *self efficacy* di PT. Geart Indonesia di Kota Bandung.
3. Bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia di Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia di Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Peneliti

Penelitian ini bermaksud untuk mengolah data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang akan Peneliti gunakan dalam rangka menyusun Laporan Seminar Usulan Penelitian bidang sumber daya manusia. Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *self esteem* di PT. Geart Indonesia di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *self efficacy* di PT. Geart Indonesia di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia di Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Geart Indonesia di Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis penelitian bagi instansi terkait adalah untuk bahan pertimbangan untuk evaluasi di bidang sumber daya manusia *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis penelitian bagi peneliti lain dan peneliti sendiri adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sumber referensi serta pembanding penelitian mengenai *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini bermanfaat guna menambah wawasan baik secara teori maupun praktik mengenai *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Geart Indonesia yang beralamat di Jalan Ir. H. Djuanda Nomor 114 Kota Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih enam bulan, mulai dari bulan Februari 2022 sampai Juli 2022.

Tabel 1.4
Waktu Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Survey lokasi						
2.	Melakukan penelitian						
3.	Mencari data						
4.	Membuat proposal						
5.	Seminar UP						
6.	Revisi						
7.	Penelitian lapangan						