

STUDI LITERATUR PENGARUH *SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERUSAHAAN JASA)*

Azri Muzayyana
Moeheriono
Rini Fatmawati
Universitas Hang Tuah Surabaya
muzayyanaazri@gmail.com

Abstract

The study aims to investigate the variables related to the research title, analysis, and the conclusion to be relevant with the research title. For the research method, the writer uses literature study. Thus, the findings are obtained through the analysis of previous research. Furthermore, the results indicate a positive effect between self esteem toward the employee performance (service company); and self efficacy toward the employee performance (service company). As the result, there is a significant positive effect between job satisfaction on the employee performance (service company).

Keywords: *Self Esteem, Self Efficacy, Job Satisfaction, Performance.*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan terletak pada sumber daya manusia, prestasi perusahaan merupakan hasil prestasi dari semua individu yang terlibat di perusahaan, dan prestasi itulah yang di kenal dengan performance atau Kinerja (Bernadine & Russel, 1993). Perusahaan dan sumber daya manusia yang dimilikinya merupakan dua hal yang sama sama membutuhkan dengan konsep yang berbeda. Dalam hal ini penulis memfokuskan pada Perusahaan Jasa yang merupakan kegiatan usaha yang kegiatannya melayani atau menjual produk yang tidak berwujud dengan tujuan untuk memenuhi keinginan konsumen.

Dalam menjalankan sebuah usaha yang berhubungan dengan jasa, tentunya yang diinginkan perusahaan adalah harga diri karyawan, efikasi diri karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan agar kegiatan yang dilakukan perusahaan berjalan sebagaimana mestinya dan mencapai tujuan yang

diharapkan perusahaan. Dengan Kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai Kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai sengan prosedur yang ada.

Faktor Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, maka pihak perusahaan harus dapat memenuhi faktor kepuasan karyawan, karena Tingkat Kepuasan yang rendah dapat menyebabkan terganggunya aktivitas sumber daya karyawan dalam mencapai target kerja, Karena Kepuasan Kerja merupakan menjadi dan termasuk sebagai salah satu indikator keefektifan Kinerja seseorang. Kepuasan Kerja terhadap pekerjaanya baik kerjasama dengan atasan maupun kerjasama sesama karyawan, sehingga yang perlu di perhatikan dalam sebuah perusahaan adalah pemenuhan kebutuhan Kepuasan Kerja bagi karyawan oleh manajemen perusahaan perlu mendapat perhatian dengan dikelola dan dipenuhi faktor pemenuhannya.

II. LANDASAN TEORI

Menurut Rosenberg dalam Sara Burnett & Wright (2002), seseorang dengan *Self Esteem* yang tinggi akan lebih menghargai dirinya sendiri atau melihat dirinya sebagai suatu yang bernilai dan dapat mengenali kesalahan-kesalahannya, tetapi tetap menghargai nilai-nilai yang ada pada dirinya. Seseorang dengan *Self Esteem* yang rendah seringkali mengalami depresi dan ketidak bahagian, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan implus-implus agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidak puasan akan kehidupan sehari-hari. *Self Esteem* juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang mana ketika individu memiliki *Self Esteem* yang tinggi maka individu tersebut akan merasa sangat baik terhadap salah satu aspek yang dipertanggung jawabkannya. *Self Esteem* yang tinggi sangat penting bagi setiap orang, karena dengan *Self Esteem* yang tinggi akan membentuk perasaan dan sikap percaya diri yang positif.

Rosenberg dalam Reasoner (2010:3), *Self Efficacy* yang tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan Kepuasan Kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan *Self Efficacy* yang rendah. Sedangkan menurut Lunenburg (2011:10), *Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self Efficacy* juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang mana semakin tinggi tingkat *Self Efficacy* yang dimiliki seorang karyawan didalam bekerja maka akan mendorong meningkatnya Kinerja individual dalam perusahaan. *Self Efficacy* yang rendah akan cenderung menghalangi individu dalam melakukan pekerjaannya walaupun individu tersebut mengetahui bahwa pelaksanaan tugas akan mendatangkan hasil yang dikehendaki, sebaliknya *Self Efficacy* yang tinggi akan mendorong individu untuk lebih meningkatkan kemampuan guna mencapai hasil yang dikehendaki.

III. METODE PENELITIAN

1. STUDI LITERATUR

Studi ini menggunakan studi literatur yang merupakan usaha-usaha yang dilakukan penulis untuk mendapatkan berbagai data yang bersumber dari penelitian terdahulu, jurnal, buku-buku ilmiah, dan lain sebagainya sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kegunaan studi literatur ini yaitu untuk menjelaskan *Grand Theory*, *Midle Ranges Theory*, *Applied Theory* yang menjadi topik dalam penelitian.

a. *Grand Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam studi literatur ini adalah Manajemen. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan kepemimpinan upaya anggota organisasi dan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. (James A.F. Stoner, 2006), sedangkan menurut (Malayu S.P Hasibuan,

2016:9), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. *Midle Ranges Theory*

Midle Ranges Theory yang digunakan dalam studi literatur ini adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melati, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler, 2015:3), sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012:5), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

c. *Applied Theory*

Applied Theory yang digunakan dalam studi literatur ini adalah variabel-variabel yang diangkat dari judul penelitian. Diantaranya sebagai berikut:

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Self Esteem*

Self Esteem merupakan penilaian individu tentang dirinya sendiri, yang dalam hal ini menggambarkan tentang keberhargaan diri yang diekspresikan melalui sikap-sikap yang di anut oleh individu. (Oktaviani, 2008). Individu dengan *Self Esteem* yang tinggi akan lebih suka mengambil peran yang aktif dalam kelompok social dan untuk mengekspresikan pandangannya secara terus menerus dan efektif. Selain itu juga *Self Esteem* yang tinggi akan menimbulkan rasa yakin akan kemampuan diri, rasa berguna serta rasa bahwa kehadirannya sangat diperlukan dalam dunia kerja dan kehidupan pada umumnya sehingga membangkitkan rasa percaya diri dalam menghadapi sesuatu situasi atau tugas. *Self Esteem* rendah membuat individu tidak begitu menghargai dirinya sendiri. Hal ini dapat

dicerminkan dengan seseorang yang cenderung merendahkandiri sendiri pemikiran atau perkataan. kondisi di sekitarnya terkait keadaan dirinya dijadikan penyebab kegagalan sehingga individu tidak bertanggung jawab terhadap keberhasilan aktifitas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu melalui kemampuannya dalam melakukan segala hal. (Santrock, 2007). *Self Efficacy* tinggi mempunyai keyakinan untuk dapat melaksanakan segala hal kegiatan yang dihadapinya secara efektif. Sedangkan *Self Efficacy* rendah menunjukkan bahwa rendahnya *Self Efficacy* pada individu berakibat individu memandang suatu tugas dibayangi kegagalan, karena sulit memotivasi dirinya sendiri sehingga cepat menyerah dalam menghadapi suatu rintangan karena memiliki rasa tidak mampu dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi karena itu sering kali ditemui individu dengan ciri-ciri seperti ini akan mudah mengalami stress dan depresi.

Self Esteem dapat tercermin dari sifat individu dalam menghargai dirinya sendiri, karena menjadi salah satu aspek penting dalam pembentukan kepribadian individu jika individu sulit untuk dapat menghargai orang-orang disekitanya maka akan menghambat individu dalam berkembang dalam perusahaan. Sehingga kinerja tidak bergerak maju dan bersaing dikarenakan adanya penurunan Kinerja karyawan disebabkan kurangnya rasa saling menghargai antar karyawan. Sebaliknya individu yang merasa dirinya penting dan berharga cenderung untuk berupaya yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasaan Kerja merupakan perwujudan tingkat kesenangan yang dirasakan individu atas peranan atau pencapaian dalam organisasi atau perusahaan. (Spector, 1997). Individu yang memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi maka akan

membuat Kinerja lebih baik. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoko (2001), menyatakan bahwa kinerja yang baik dikarenakan Kepuasan Kerja yang tinggi pada individu terhadap pekerjaannya.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Stolovitch & Keeps, 1992). Pembentukkan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Self Efficacy*. *Self Efficacy* yang tinggi dari individu harus diupayakan pihak manajemen denganmenerapkan sistem penilaian terhadap prestasi kerja individu. Kinerja yang baik dalam perusahaan akan diraih dengan peranan dari kepuasan kerja. Perusahaan akan sulit memperoleh kinerja yang baik dan optimal jika tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karena semua kebutuhan dari para karyawan harus diperhatikan dan tercukupi agar kepuasan kerja yang tinggi dapat tercapai sehingga menghasilkan Kinerja yang baik.

Sehingga dari hasil analisis ditemukan bahwa *Self Esteem* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga penulis menyimpulkan bahawa terdapat pengaruh terhadap setiap pokok permasalahan yang diangkat yaitu hasil yang ditampilkan relevan dengan judul yang diangkat.

III. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis di atas penulis berpendapat bahwa tingkat *Self esteem* yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepercayaan diri, penghargaan diri, keyakinan akan kemampuan diri karyawan. *Self Efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan diridari individu untuk mencapai dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga Kinerja individupu ntercapai dan tujuan perusahaan terpenuhi. Sehingga dari kebutuhan akan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* yang tinggi pihak manajemen dapat meningkatkan Kinerja dari individu dan menerapkan sistem penilaian terhadap hasil kerja individu. Sehingga pada penelitian ini, terdapat adanya

pengaruh positif signifikan antara *Self Esteem* terhadap Kinerja karyawan (Perusahaan Jasa). Terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan (Perusahaan Jasa). Terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Perusahaan Jasa).

2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian skripsi studi literatur ini agar lebih baik lagi yaitu sebagai berikut:

1. Mempertimbangkan dan mengkaji kembali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi topik yang diangkat dan memberikan contoh terhadap masing-masing variabel.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat lebih mampu mengungkapkan faktor-faktor *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan kepuasan kerja yang berpengaruh secara baik terhadap kinerja. Tujuannya agar lebih meluas pokok bahasan yang terkait dengan kebijakan perencanaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja, sehingga suatu penelitian dapat menambah pengetahuan dan keilmuan guna menjadi wawasan bagi penelitian berikutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator*, Edisi 1. Pekanbaru: Zanafa
- Alwisol. 2008. *Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- Ardana, Komang I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Appley A. Lawrence. Lee, Oey Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Ardianto, E. 2011. *Metodelogi Penelitian Pubblic Realation Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A. Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bandura, A. 2009. *Exercise Of Personal And Collective Efficacy In Changing Societies. Self-Efficacy in Changing Societie*. New York: Cambridge University Press

- Baumeister, Roy F. & Vosh, Kathleen D. 2007. *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory and Application 3rd Edition*. New York: The Guilford Press
- Branden, N. 1992. *The Psychology of Self Esteem*. New York: Bartam Bools.
- Coopersmith, Stanley. 1967. *The Antecedent of Self Esteem*. San Francisco: W.H Freeman and Company.
- Dariuszky, Goran. 2004. *Membangun Harga Diri*. Bandung: Pionir Jaya.
- Edison, Anwar, & Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita S, Rini. 2010. *Teori- Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Gie, The Liang. 1982. *Kamus Administrasi*. Jakarta: PT. Gunurig Agung
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Koontz, Harold Cyril O'Doonel. 1980. *Management*. Edition VII, Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Andi Published
- Mangkunegara, PA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosyakarya.. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moheriono. 2012. "Pengukuran kinerja berbasis kompetensi". Surabaya: PT. Rajagrafindo Persada.
- Morganett, S. R. 2005. *Life Skills*. Ankara: Pegem Publishing
- Panggabean, S. Mutia. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawironegoro, Darsono & Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Robinson, J.P. 1991. *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes*. San Diego. California: Academic Press

- Rucky, Ahmad S. 2003. *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sa'diyah, Elok Halimatus & Fathul L. N. 2011. *Strategi koipng, Self Esteem dan Perilaku Sehat Remaja*. Laporan hasil penelitian Lemlitbang UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Shaffer, D.R. & Kipp, K. 2010. *Developmental Psychology, Childhood & Adolescence*, Edisi 8, Wadsworth: Cengage Learning.
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slocum, John W. dan Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behaviour*. Canada: Nelson Education, Ltd.
- Sofyandi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Stolovitch, Harold D. & Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organization*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher
- Sunarsi, D. 2018. *Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. 20 Februari 2018, Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Taylor, Frederick Winslow. 2006. *The Principles of Scientific Management*. New York: Cosimo
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Vohs KD, Baumeister RF. 2016. *Penelitian, Teori, dan Aplikasi*. New York.