

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat ini, membawa banyak keuntungan dan kemudahan bagi berbagai core bisnis di Indonesia baik itu dalam dunia industri, perdagangan, pendidikan maupun jasa. Layaknya dua buah mata pisau, globalisasi tidak hanya membawa dampak positif tetapi juga membawa dampak negatif, tergantung pada diri kita menyikapi untuk meminimalisir dampak negatif tersebut. Perkembangan globalisasi ini mau tidak mau harus diikuti pelaku dunia usaha untuk terus bertahan dalam persaingan.

Dalam perekonomian suatu negara adanya globalisasi yang membawa berbagai perubahan dari aspek teknologi, sistem, sumber daya manusia dan lain sebagainya diharapkan memberikan nilai lebih bagi pelaku bisnis. Bagi perusahaan yang sudah matang dan maju banyak pekerjaan yang harus diperhatikan dalam persaingan dalam dunia bisnis, begitupun untuk perusahaan yang sedang berkembang tentunya rentan akan naik turunnya situasi bisnis dalam persaingan.

Salah satu aspek penting yang dalam memenuhi tujuan perusahaan, untuk meningkatkan produksi dan target, maka banyak perusahaan berbondong-bondong mencari sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kinerja baik namun juga memiliki keahlian di bidangnya. Menarik untuk di telaah lebih dalam mengapa ini menjadi penting, sebab sumber daya manusia merupakan unsur penggerak dan pelaksana dari operasional perusahaan. Selain persaingan dengan teknologi, sumber daya manusia sebagai pelaku produksi dan pengelola juga kini sedang mengalami persaingan yang sangat

kompleks, sebab bukan hanya dari sumber daya manusia dalam negeri, namun sumber daya asing pun kini digadag-gadang memasuki Negara Indonesia sebagai tenaga ahli yang dirasa mendatangkan banyak keuntungan bagi organisasi. Polemik mengenai sumber daya manusia sudah sejak lama diperbincangkan dan dibahas oleh banyak literatur-literatur yang meneliti dimensi ini. Dan sebagai sarana pengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis. Menurut Sutrisno (2017 : 6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik yang di butuhkan seseorang yang menjalankan aspek, orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Sedangkan menurut Marwansyah (2015 : 3) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan pengelolaan atau pengaturan sumber potensi yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan menjadi sumber daya utama sebagai roda penggerak jalannya kegiatan organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dan manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, kemampuan, keinginan, pengetahuan maka diperlukan perhatian lebih dalam pengelolaannya. Untuk mencapai kinerja yang diinginkan organisasi, ada banyak faktor yang mempengaruhi output yang di hasilkan. Perubahan lingkungan bisnis dalam perkembangan teknologi komunikasi dan informasi, diindikasikan merupakan

tantangan utama yang dihadapi oleh sumber daya manusia saat ini. Kondisi inilah yang menyebabkan karyawan dengan kinerja rendah akan tergeser oleh teknologi atau manusia lain yang memiliki potensi lebih.

Salah satu permasalahan yang akan diangkat mengenai sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi kerja yang dihasilkan adalah dalam dunia industri, sebab sampai saat ini dunia industri khususnya di Indonesia semakin berkembang dan adapun beberapa yang berusaha untuk bertahan. Menurut Sinungan (2015 : 134) motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mecapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi keseimbangan. Sedangkan menurut Nawawi (2015 : 351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi karyawan sering dikaitkan dengan lingkungan kerjanya. Menurut Ardana (2015 : 70) lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Nitisemito (2015 : 24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya. Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan itu, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Faktor *locus of control* juga memberikan peran penting dalam pembentukan motivasi karyawan. Tingginya *locus of control* akan menciptakan suatu kondisi dimana karyawan akan lebih memahami pekerjaannya, sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Sementara itu, menurut teori manusia dapat digolongkan pada dua jenis menurut pada pandangannya tentang *locus of control* itu, yaitu yang bersifat 'internal'. Orang yang internal pada dasarnya berpandangan bahwa dirinyalah yang menjadi "tuan" dari nasibnya sedangkan orang bersifat 'eksternal' berpendapat bahwa dirinya hanyalah 'pion' dalam percaturan nasib. Artinya orang yang eksternal berpendapat bahwa nasibnya ditentukan oleh "kekuatan" di luar dirinya, apakah kekuatan itu orang lain, mujur tidaknya seseorang dan "suratan tangan". Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015 : 16) mengemukakan bahwa *locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2015 : 179) mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Selain faktor lingkungan kerja dan *locus of control* yang berperan dalam tumbuhnya motivasi karyawan, faktor *self esteem* juga tidak kalah pentingnya dalam pembentukan motivasi. Menurut Ghufron dan Rini Risnawita S (2016 : 41) bahwa pola asuh otoriter dan permisif akan mengakibatkan anak mempunyai harga diri (*self esteem*) yang rendah. Sementara itu, pola asuh autoritarian akan membuat anak mempunyai harga diri yang tinggi. Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2015 : 67) mengungkapkan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Orang dengan harga diri yang tinggi memandang diri

mereka sendiri berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan harga diri yang rendah memandang diri mereka sendiri dalam pemahaman yang negative. Mereka tidak merasa baik dengan diri mereka sendiri dan dipenuhi dengan rasa sangsi akan dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas oleh penulis adalah :

- 1) Apakah *self esteem* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya ?
- 2) Apakah *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya ?
- 3) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya ?
- 4) Apakah *self esteem*, *locus of control*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya ?
- 5) Diantara *self esteem*, *locus of control*, dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

- 1) Pengaruh *self esteem* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.
- 2) Pengaruh *locus of control* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.
- 4) Pengaruh *self esteem*, *locus of control*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya ?
- 5) Diantara *self esteem*, *locus of control*, dan lingkungan kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya, bagi para pembaca dan yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini di masa yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini di harapkan mampu mencari pemecahan masalah yang di teliti (*problem solving*), sehingga manfaat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan semakin berdinamika. Penelitian ini juga di harapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

3. Aspek Prektis.

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen sumber daya manusia di PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cab. Surabaya sehingga di harapkan meningkatkan *self esteem*, motivasi kerja karyawan yang baik dan membuat *Locus Of Control* di PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.