

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja Karyawan

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga berupa non material, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja, pertumbuhan dan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses itulah, seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Secara etimologi, kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, yang berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu:

“(1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*)”.¹

¹ Ahmad Fawzi Mohd. Basri & Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), h. 14

Menurut Veithzal Rivai pengertian *performance* atau kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”.²

Pendapat senada diberikan oleh Stolovich dan Keeps, “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.³ Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sementara itu Schemerhorn, Hunt, dan Osborn mengatakan bahwa “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan”.⁴

Robbins mendefinisikan “Kinerja sebagai fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan”.⁵ Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Moh. Pabundu Tika mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

² Ahmad Fawzi Mohd. Basri & Veithzal Rivai, *op.cit.*, h. 16

³ *Ibid.*, h. 14

⁴ *Ibid.*, h. 15

⁵ *Ibid.*, h. 15

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.⁶

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Moh. Pabundu Tika menambahkan “faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, konsep diri, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan faktor ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar”.⁷

Dengan demikian, kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode tertentu.

Menurut Veithzal Rivai, “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”.⁸ Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dalam teorinya yang lain, Veithzal Rivai juga mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur”.⁹

⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), h. 121

⁷ *Ibid.*, h. 122

⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 309

⁹ *Ibid.*, h. 309

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan seseorang kepadanya”.¹⁰

Ani Muwarni menambahkan bahwa “kinerja menjadi suatu tolak ukur untuk dapat dikatakan suatu aktivitas berjalan sesuai rencana atau tidak”.¹¹

Menurut Robbins, ada tiga hal yang terkait dengan kinerja, yaitu:

- 1) Hasil Tugas Individual. Jika tujuan akhir diperhitungkan, dan bukannya cara, maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang karyawan. Dengan menggunakan hasil tugas, seorang manajer pabrik dapat menilai atas dasar kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, bahan buangan yang ditimbulkan, dan biaya per unit produksi.
- 2) Perilaku. Dalam banyak kasus, sukar untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang karyawan. Perilaku dari seorang manajer pabrik yang dapat digunakan untuk maksud evaluasi kinerja mungkin mencakup kesegaran dalam memasukan laporan bulannya atau gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh manajer itu.
- 3) Ciri. Perangkat kriteria terlemah, namun masih digunakan meluas oleh organisasi-organisasi adalah ciri individu. Dikatakan paling lemah daripada hasil tugas maupun perilaku karena paling jauh dari kinerja aktual pekerjaan itu sendiri.¹²

Menurut Robert L. Mathis “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.¹³ Apapun yang dilakukan karyawan akan memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Setiap pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu serta sesuai

¹⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 67

¹¹ Ani Murwani, *Analisis Hubungan antara Sumber Daya Manusia, Strategi, dan Kinerja: Perubahan Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Volume 10 No.1, Maret 2003, h. 11

¹² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jilid II, (Jakarta: Prenhallindo, 1996), h. 259-260

¹³ Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 82

dengan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- (a) harapan mengenai imbalan
- (b) dorongan
- (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat
- (d) persepsi terhadap tugas
- (e) imbalan internal dan eksternal
- (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja¹⁴

Dengan demikian Donelly, Gibson dan Ivancevich menyimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- (1) kemampuan
- (2) keinginan
- (3) lingkungan¹⁵

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

¹⁴ Ahmad Fawzi Mohd. Basri & Veithzal Rivai, *op.cit*, h. 16

¹⁵ *Ibid.*, h. 16

Manusia atau karyawan merupakan ujung tombak dari suatu proses dalam suatu perusahaan. Menurut I.G. Wursanto “Karyawan adalah semua tenaga kerja yang secara yuridis (hukum kerja) terikat pada perusahaan untuk berprestasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing”.¹⁶

Sedangkan Musanef mendefinisikan “Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh manajemen untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan, sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.¹⁷

A. Ihsan memberikan pandangan bahwa “Karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian”.¹⁸

Dalam hal ini karyawan berfungsi sebagai tenaga pelaksana operasional yang merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan keikutsertaan karyawan secara aktif dalam perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan diharapkan akan tercapai.

Karyawan yang memberikan jasanya, pada umumnya akan memperoleh sebutan dari jasa tersebut, setiap orang dapat menjadi karyawan, jika memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh peraturan yang ada di lingkungan perusahaan yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang melakukan kerja yang menghasilkan sesuatu guna mendapatkan balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

¹⁶ I.G. Wursanto, *Dasar-dasar Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: Pustaka Fian, 1998), h. 39

¹⁷ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Press, 1998), h. 195

¹⁸ A. Ikhsan, *Tata Administrasi Kekaryawanan*, (Bandung: Angkasa, 1999), h. 99

Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan. Peralatan canggih tidak akan berguna jika tidak ada yang mengoperasikan. Oleh karena itu, karyawan sebagai daya perusahaan harus diperlakukan secara wajar, sehingga mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui seberapa jauh kualitas dari sumber daya manusia, dapat dinilai dari kinerja yang dilakukan karyawan, kegiatan ini berguna agar perusahaan mengetahui potensi yang dimiliki oleh karyawan dan selanjutnya akan mempermudah perusahaan untuk menempatkan posisi karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Robert L. Mathis, “Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang berupa kuantitas, kualitas, jangka waktu, ketidakhadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif”.¹⁹

Triguno menambahkan kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²⁰

Mengukur atau menilai kinerja karyawan salah satunya adalah dengan melihat kualitas kerja (ketelitian dan ketepatan untuk mencapai standar) dan kuantitas kerja (jumlah atau hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan). Semakin baik kuantitas dan kualitas kerjanya maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

¹⁹ Robert L. Mathis, *op. cit.*, h. 82

²⁰ Triguno, *Budaya Kerja*, (Jakarta: Golden Terayon Press, 2000), h. 16

Payaman J. Simanjuntak mengatakan kinerja karyawan adalah “tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan di dalam kurun waktu tertentu”.²¹

Menurut Veithzal Rivai “Kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.²²

Selanjutnya Veithzal Rivai juga mengatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan”.²³

Menurut Payaman J. Simanjuntak “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan orang lain, dan dukungan manajemen”.²⁴

Penilaian kinerja karyawan mutlak dilakukan oleh sebuah perusahaan. Penilaian kinerja oleh Leon C. Megginson dikatakan sebagai berikut: “*Performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan”.²⁵

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang

²¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: FE – UI, 2003), h. 103

²² Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 309

²³ *Ibid*, h. 309

²⁴ Payaman J. Simanjuntak, *loc. cit.*, h. 100

²⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, h. 68

menilai prestasi kerja karyawan yaitu atasan karyawan langsung dan atasan tidak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia pun mempunyai hak untuk memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawan sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Dalam penilaian kinerja karyawan di perusahaan dilakukan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan yang bersangkutan, namun unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan pekerjaan antara lain:

1. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan
2. Kuantitas: Output, kecepatan menyelesaikan pekerjaan ekstra
3. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif
4. Sikap: terhadap perusahaan, pekerjaan, serta kerja sama²⁶

Penilaian kinerja pada PT Vito Info Technology dilihat dari tiga hal meliputi produktivitas atau hasil kerja sebesar 50%, kompetensi dasar sebesar 30%, dan sikap kerja sebesar 20%.

Dari beragam teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan yang dimotori oleh kemampuannya dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan sesuatu perilaku dalam konteks tertentu yang dilaksanakan secara tuntas sehingga menunjukkan kompetensi dalam menerapkan gagasan, ide, dan konsep secara efektif dan efisien.

2. Konsep Diri

Masalah-masalah rumit yang sering dialami oleh setiap individu, seringkali dan bahkan hampir semua, sebenarnya berasal dari dalam diri. Dengan

²⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, h. 69

kemampuan berpikir dan menilai, individu lebih suka menilai berbagai hal yang negatif terhadap diri sendiri, sesuatu atau orang lain. Padahal, segala keberhasilan banyak bergantung kepada cara individu memandang kualitas kemampuan yang ia miliki. Pandangan dan sikap negatif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang sulit untuk diselesaikan. Sebaliknya, pandangan positif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang mudah untuk diselesaikan.

Pandangan dan sikap individu terhadap dirinya sendiri disebut dengan istilah konsep diri. Menurut Burns yang dikutip oleh Clara R. Pudjijogiyanti,

“Konsep diri adalah hubungan antara sikap dan keyakinan tentang diri kita sendiri”.²⁷ Sedangkan Cawages menjelaskan bahwa “Konsep diri mencakup seluruh pandangan individu akan dimensi fisiknya, karakteristik pribadinya, motivasinya, kelemahannya, kepandaianya, kegagalannya, dan lain sebagainya”.²⁸

Dari kedua definisi tersebut, semakin jelas bahwa konsep diri merupakan sikap dan pandangan individu terhadap seluruh keadaan dirinya.

Menurut Brehm dan Kassin, “konsep diri dianggap sebagai komponen kognitif dari diri sosial secara keseluruhan, yang memberikan penjelasan tentang bagaimana individu memahami perilaku, emosi, dan motivasinya sendiri. Secara lebih rinci Brehm dan Kassin mengatakan bahwa konsep diri merupakan jumlah keseluruhan dari keyakinan individu tentang dirinya sendiri”.²⁹

²⁷ Clara R. Pudjijogiyanti, *Konsep Diri dalam Pendidikan*, (Jakarta: Penerbit Arcan, 1999), h. 2

²⁸ *Ibid*, h. 2

²⁹ Brehm, S.S. & Kassin, S.M., dikutip oleh Ulfah Maria, *Peran Persepsi Keharmonisan Keluarga dan Konsep Diri terhadap Kecenderungan Kenakalan Remaja*, (Program Pasca Sarjana Psikologi. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta. 2007) (kutipan dari <http://www.damandiri.or.id/file/pdf>), h. 30

Pendapat senada diberikan oleh Gecas bahwa, “konsep diri lebih tepat diartikan sebagai persepsi individu terhadap diri sendiri, yang meliputi fisik, spiritual, maupun moral”.³⁰

Sementara Calhoun dan Cocella mengatakan bahwa, “Konsep diri adalah pandangan kita tentang diri sendiri, yang meliputi dimensi: pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan mengenai diri sendiri, dan penilaian tentang diri sendiri”.³¹

William D. Brooks mendefinisikan konsep diri sebagai “*those physical, social, and pyshological perceptions of ourselves that we have derived from experiences and our interactions with others*”.³² Jadi, konsep diri adalah pandangan atau persepsi individu terhadap dirinya, baik bersifat fisik, sosial, maupun psikologis, dimana pandangan ini diperolehnya dari pengalamannya berinteraksi dengan orang lain yang mempunyai arti penting dalam hidupnya.

Konsep diri mempunyai arti yang lebih mendalam dari sekedar gambaran deskriptif, tetapi juga penilaian individu tentang diri sendiri. Jadi, konsep diri meliputi apa yang kita pikirkan dan apa yang kira rasakan tentang diri kita.

Karena itu, Anita Taylor *et al.* mendefinisikan konsep diri sebagai “*all you think and feel about you, the entire complex of beliefs and attitudes you hold about yourself*”.³³ Dalam pengertian bebas konsep diri adalah segala pemikiran dan perasaan pada diri sendiri, dan merupakan gambaran dalam perilaku diri sendiri secara keseluruhan.

³⁰ Ulfah Maria, *op.cit.*, h. 30

³¹ *Ibid.*, h. 30

³² Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Edisi Revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), h. 99

³³ *Ibid.*, h. 100

Victor Gecas yang dikutip oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki menambahkan bahwa konsep diri adalah *“the concept the individual has of himself as a physical, social, and spiritual or moral being”*.³⁴ Jadi, konsep diri pada setiap individu adalah refleksi dari fisik, sosial, dan jiwa atau moral.

Menurut Kusmartono, “konsep diri pada hakekatnya adalah keseluruhan pemikiran dan perasaan individu tentang dirinya sendiri yang terwujud melalui penampilan dan perilakunya, atau dengan kata lain konsep diri merupakan persepsi menyeluruh seseorang terhadap dirinya sendiri”.³⁵

Persepsi terhadap diri sendiri membentuk pola gambaran mental. Pemahaman atau pengertian atas semua aspek psikis dan fisik serta kecenderungan-kecenderungan kehidupan emosional dan kelebihan atau kelemahan yang berkaitan dengan kemampuan psikologik, psikomotorik maupun afektif dalam hubungannya dengan kehidupan pribadi dan sosial sehari-hari.

John B. Biggs dan Phillip J. Moore mendefinisikan, *“self concept is the image or concept people have of them selves, particularly of their ability (physical, mental, social) and value (positive or negative) they play on these self evaluation”*.³⁶ Konsep diri adalah gambaran atau konsep yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri, khususnya mengenai kemampuan yang mencakup fisik, mental, dan sosial, serta pandangan atau penilaian yang bersifat positif dan negatif atas kemampuan dirinya tersebut.

³⁴ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, (North America: The M. Graw Hill Companies, Inc., 2004), h. 151

³⁵ Kusmartono, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Konsep Diri dengan Profesionalisme Instruktur*, Tesis tidak dipublikasikan, (Universitas Indonesia, 2001), h. 58

³⁶ John B. Biggs and Philip J. Moore, *Process of Learning*, Third Edition, (New York: Prentice-Hall, 1983), h. 526

Konsep diri terbentuk atas dua komponen yaitu komponen kognitif dan komponen afektif. Komponen kognitif merupakan pengetahuan individu tentang keadaan dirinya, sedangkan komponen afektif merupakan penilaian individu terhadap diri. Boleh jadi komponen kognitif seseorang berupa, “Saya ini orang bodoh”, dan komponen afektifnya berkata, “Saya malu sekali karena saya menjadi orang bodoh”. Dalam psikologi sosial, komponen kognitif disebut citra diri (*self image*), dan komponen afektif disebut harga diri (*self esteem*). Keduanya berpengaruh besar pada pola komunikasi interpersonal.

Menurut Fitts, ada tiga hal yang terkait dengan konsep diri, yaitu:

- 1) Konsep diri seseorang didasarkan pada persepsinya tentang bagaimana cara orang bereaksi
- 2) Konsep diri dibentuk melalui pengalaman hidup sehari-hari dengan diri sendiri, orang lain, dan dunia realitas
- 3) Konsep diri berfungsi mengarahkan tingkah laku seseorang³⁷

Dalam hal ini disimpulkan bahwa diri yang dilihat, dipersepsikan, dan dialami seseorang itulah yang kemudian menjadi konsep diri, sehingga konsep diri merupakan konstruksi inti untuk mengerti manusia dan tingkah lakunya.

Fitts juga mengemukakan bahwa aspek-aspek konsep diri, meliputi:

- 1) Diri fisik (*physical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang kondisi kesehatannya, badannya, dan penampilan fisiknya.
- 2) Diri moral-etik (*moral-ethical self*). Aspek ini menggambarkan bagaimana individu memandang nilai-nilai moral-etik yang dimilikinya. Meliputi sifat-sifat baik atau sifat-sifat jelek yang dimiliki dan penilaian dalam hubungannya dengan Tuhan.
- 3) Diri sosial (*social self*). Aspek ini mencerminkan sejauhmana perasaan mampu dan berharga dalam lingkup interaksi sosial dengan orang lain.
- 4) Diri pribadi (*personal self*). Aspek ini menggambarkan perasaan mampu sebagai seorang pribadi, dan evaluasi terhadap kepribadiannya atau hubungan pribadinya dengan orang lain.

³⁷ William H. Fitts, *The Self and Self Actualization*, (Los Angeles, California: Western Psychological Services, 1990), h. 3

- 5) Diri keluarga (*family self*). Aspek ini mencerminkan perasaan berarti dan berharga dalam kapasitasnya sebagai anggota keluarga.³⁸

Menurut William D. Brooks dan Philip Emmert, konsep diri seseorang itu ditandai dengan beberapa karakteristik tertentu baik positif maupun negatif.

Individu yang memiliki konsep diri positif ditandai dengan lima hal, yaitu:

- 1) Yakin bahwa memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi
- 2) Merasa setara dengan orang lain
- 3) Menerima pujian tanpa rasa malu
- 4) Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak disetujui masyarakat
- 5) Mampu memperbaiki dirinya karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya kearah yang lebih baik.³⁹

Begitu pula sebaliknya, individu yang memiliki konsep diri yang negatif juga ditandai oleh lima hal, yaitu:

- 1) Peka terhadap kritik
- 2) Sangat responsif terhadap pujian dan segala hal yang menunjang harga diri (menjadi pusat perhatian)
- 3) Memiliki sikap hiperkritis, cenderung mencela atau meremehkan orang lain bahkan tidak mau mengakui kelebihan orang lain
- 4) Cenderung merasa tidak disenangi orang lain dan merasa tidak diperhatikan sehingga tidak dapat menciptakan kehangatan dan keakraban persahabatan karena menganggap orang lain sebagai musuh
- 5) Pesimis terhadap kompetisi⁴⁰

Penelitian Bergscheld, Walster, dan Burshstech menunjukkan, “wajah merupakan bagian terpenting yang mempengaruhi konsep diri”.⁴¹

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Clara R. Pudjijogyanti yang mengatakan bahwa:

³⁸ William H. Fitts, *op.cit.*, h. 4

³⁹ Jalaluddin Rakhmat, *op. cit.*, h. 105

⁴⁰ *Ibid.*, h. 105

⁴¹ Clara R. Pudjijogyanti, *op. cit.*, h. 20

“penilaian yang positif terhadap keadaan fisik individu baik dari diri sendiri maupun dari individu lain, sangat membantu perkembangan yang positif akan menimbulkan rasa puas terhadap keadaan diri. Rasa puas merupakan awal dari sikap positif terhadap diri sendiri”.⁴²

Konsep diri juga dianggap memegang peranan sebagai kunci di dalam integrasi kepribadian, memotivasi tingkah laku dan di dalam mencapai kesehatan mental semuanya ini berasal dari konsep diri.

Menurut Coyle yang dikutip oleh Lussier “*self concept affects individuals performance and productivity in a variety of ways in the workplace on a daily basis*”.⁴³ Atau dalam arti bebas konsep diri dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu dalam berbagai lingkungan kerja sehari-hari.

Selanjutnya Tom Petters yang dikutip oleh Lussier menambahkan bahwa, “*states that workers self concept is the key to their performance, which in turn affects the organization’s performance through the system affect*”.⁴⁴ Secara bebas dapat diartikan bahwa konsep diri pekerja adalah kunci untuk mereka, yang mana akan mempengaruhi kinerja organisasi melalui perubahan sistem.

Lussier mengemukakan bahwa, “*in many respects, people with negative self concept is perform less well than people with positive self concepts. Low performance contributes to low self concept, which in turn reinforces low self esteem*”.⁴⁵ Dalam arti bebas orang dengan konsep diri yang negatif kinerjanya kurang baik daripada orang dengan konsep diri yang positif. Kinerja yang

⁴² Clara R. Pudjijogiyanti, *op. cit.*, h. 17

⁴³ Robert N. Lussier, *Human Relations in Organizations: A Skill Building Approach*, third edition, (USA: The McGraw-Hill Companies, Inc, 1996), h. 82

⁴⁴ *Ibid.*, h. 82

⁴⁵ *Ibid.*, h. 82

rendah dipengaruhi oleh konsep diri yang rendah, yang mana pada gilirannya harga dirinya akan rendah.

Menurut definisi tersebut dapat diketahui bahwa konsep diri seseorang itu dapat mempengaruhi kinerjanya. Apabila konsep dirinya itu positif, maka kinerjanya akan baik, sebaliknya jika konsep dirinya itu negatif maka akan berdampak buruk pada rendahnya kinerja tersebut.

Massey Bentz menambahkan “*A strong self-concept is necessary for healthy and gratifying competitive performance*”.⁴⁶ Konsep diri yang kuat diperlukan untuk persaingan yang sehat dan menghasilkan kinerja yang menyenangkan.

Dari berbagai uraian beberapa ahli tentang konsep diri, dapat dibuat kesimpulan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang yang relatif stabil tentang dirinya sendiri berkenaan dengan pikiran dan perasaan diri sendiri tentang fisik atau penampilan, psikis atau kejiwaan, maupun sosial kemasyarakatan berdasarkan pengalaman dan interaksi dirinya bersama orang lain dalam pergaulan sehari-hari.

B. Kerangka Berpikir

Pengelolaan optimalisasi sumber daya manajemen perusahaan sangat diperlukan, demi menjamin tercapainya daya guna dan hasil guna yang optimal serta maksimal tinggi sehingga keberhasilan suatu usaha akan mencapai satu kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan yang berujung pada

⁴⁹ Massey Bentz, *Managing Self Concept to Improve Performance*, (Medallion online, 2004), (kutipan dari www.yahoo.com), h. 1

peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan yang dimotori oleh kemampuannya dalam melaksanakan suatu kegiatan dengan sesuatu perilaku dalam konteks tertentu yang dilaksanakan secara tuntas sehingga menunjukkan kompetensi dalam menerapkan gagasan, ide, dan konsep secara efektif dan efisien.

Hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah konsep diri dari karyawan itu sendiri. Konsep diri merupakan skema diri, representasi diri, citra diri, persepsi diri, percaya diri, dan evaluasi diri. Konsep diri juga merupakan obyek yang timbul di dalam interaksi sosial sebagai suatu hasil perkembangan dari perhatian individu tersebut mengenai bagaimana orang-orang bereaksi kepadanya. Konsep diri terkait dengan pandangan individu terhadap dirinya sendiri.

Pendapat, pandangan, atau penilaian orang lain terhadap kondisi diri individu sangat mempengaruhi individu tersebut dalam memandang dirinya sendiri. Konsep diri individu ini dapat terlihat dari perilaku individu sehari-hari, karena dapat mempengaruhi cara bekerja seorang karyawan. Konsep diri yang dimiliki karyawan tersebut akan memberikan arah untuk menemukan dan menentukan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang positif, penghargaan diri yang positif, perasaan harga diri yang positif, penerimaan diri yang positif, maka akan membawa dampak positif bagi perkembangan dirinya, karena konsep

diri merupakan modal dasar yang dimiliki seseorang dalam bekerja yang dapat mempengaruhi pendekatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Seorang karyawan yang menilai dirinya secara positif akan selalu percaya diri terhadap kemampuannya dan mempunyai keyakinan dalam mengerjakan tugas yang diberikan maupun menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Apabila ia menemui hambatan atau kegagalan dalam bekerja, ia akan memotivasi dirinya untuk lebih berusaha dan tidak putus asa, sehingga dapat mewujudkan target atau cita-citanya. Jadi konsep diri positif memungkinkan karyawan untuk bertindak rasional, optimis, dan kreatif. Dia juga menerima dirinya sebagai orang yang bahagia dan mempunyai peranan dalam lingkungan sosialnya, tidak menutup diri dan peka, maka ia akan lebih bisa mengaktualisasikan dirinya semaksimal mungkin.

Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki konsep diri yang negatif itu sinonim dengan evaluasi diri yang negatif, membenci diri, perasaan rendah diri, maka ia cenderung tidak percaya diri dan pesimis terhadap kemampuannya, merasa dirinya tidak bahagia, dan mempunyai sifat penolakan terhadap dirinya, hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerjanya.

Jadi, semakin positif atau tinggi konsep diri seorang karyawan, semakin tinggi kinerjanya, dan semakin negatif atau rendah konsep diri seorang karyawan, semakin rendah pula kinerjanya. Dengan demikian konsep diri seorang karyawan memiliki hubungan yang erat dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu: “terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan kinerja karyawan pada PT Vito Info Technology Jakarta Pusat”.