

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang ataupun badan usaha lain yang mempunyai kegiatan melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Sebuah perusahaan atau organisasi memiliki suatu tujuan yang harus dicapai baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan memegang peranan yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan. Sumber daya manusia telah memberikan kreatifitas, tenaga, keahliannya serta waktu yang mereka miliki agar proses didalam perusahaan tetap berjalan dengan baik. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan adanya keterbukaan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal bagi suatu perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuannya yang biasanya disebut dengan pekerja, tenaga kerja, atau personil dari suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan

pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Motivasi kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Selain itu adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satunya *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah. Nashori (2007 : 47) berpendapat bahwa *Adversity Quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya. Seseorang yang memiliki *Adversity Quotient* tinggi tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Mereka adalah pemikir yang selalu memikirkan berbagai kemungkinan-kemungkinan, dan tidak pernah membiarkan ada sesuatu yang menghalangi cita-citanya. Seseorang yang memiliki *Adversity Quotient* tidak pernah putus harapan dalam menjalani sesuatu.

Hasil penelitian dari (Juliana, 2013) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *Adversity Quotient* tinggi serta memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan-kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. *Adversity quotient* yang tinggi dalam diri karyawan akan mencerminkan rasa memiliki dalam diri individu tersebut terhadap organisasi, sehingga apa yang ia

lakukan dapat menimbulkan motivasi yang tinggi untuk memperbaiki diri.

Selain *Adversity Quotient* ada pula faktor lain yang mampu mempengaruhi motivasi kerja yaitu, *Self Esteem* merupakan keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Guindon (dalam Setyarini & Atamini, 2011) *Self Esteem* adalah suatu sikap, komponen evaluasi diri sendiri dan juga penilaian efektif terhadap konsep diri dan perasaan berharga yang kemudian berkembang dan diproses sebagai konsekuensi kesadaran atas kemampuan dan timbal balik dari masyarakat luar. *Self Esteem* terdiri dari kepercayaan mengenai kemampuan individu untuk berfikir dan menghadapi tantangan dasar dari kehidupan, serta kepercayaan dirinya untuk bisa bahagia, merasa berjasa, tentunya berguna bagi masyarakat dan lingkungan. Seseorang yang memiliki *Self Esteem* yang tinggi, lebih menghargai dirinya atau melihat dirinya sebagai sesuatu yang bernilai dan dapat mengenali kesalahan-kesalahannya, tetapi tetap menghargai nilai-nilai yang ada pada dirinya. *Self Esteem* tidak terbentuk semata-mata dari faktor bawaan, namun dipengaruhi pula oleh lingkungan atau sistem di luar diri.

Hasil penelitian dari (Yeti, 2014) menunjukkan *Self Esteem* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, sebab dengan *self Esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya memiliki andil yang besar di tempat dia bekerja. Oleh karenanya pihak manajemen perlu terus melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga rasa percaya diri karyawan semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. (Kilapong, 2013) *Self Efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. Untuk bisa mencapai kesuksesan, selain semangat yang tinggi juga dibutuhkan adanya efikasi diri (*Self Efficacy*) yang tinggi pula untuk bisa mencapai kesuksesan tersebut. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya (Risalatuna, 2013).

Hasil penelitian (Putri dan Wibawa, 2016) bahwa semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin tinggi pula motivasi kerja seseorang. Sebaliknya, semakin rendah *Self Efficacy* maka motivasi kerja semakin menurun. Hal ini

membuktikan bahwa *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang pegawai memberikan dorongan terhadap motivasi kerja karyawan, karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *Self Efficacy*, namun *Self Efficacy* tersebut terbentuk apabila terdapat dukungan dari atasan atau rekan kerja.

Menurut Burney dalam Oluseyi dan Ayo (2009) menyatakan bahwa tingkat kinerja tidak hanya berdasarkan pada kemampuan aktual tetapi juga berdasarkan tingkat motivasi yang mereka tunjukkan. Tidak semua pekerja memiliki kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena rendahnya motivasi yang dimiliki dalam diri karyawan. Oleh karena itu dengan adanya motivasi sangat diperlukan agar dapat memberi dorongan kepada karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Peran motivasi yang sangatlah penting bagi karyawan dan akan berdampak keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja harus ada pada setiap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah PT. Sura Indah Wood Industries (SIWI). PT. Sura Indah Wood Industries adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bekerja sama antara perusahaan Indonesia dan perusahaan Jepang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990 dan sukses dalam penjualan produksinya di pasar Jepang, karena pasar Jepang merupakan salah satu sasaran pertama kali oleh perusahaan dari PT. Sura Indah Wood Industries. Masyarakat masyarakat Jepang suka akan keindahan pada bentuk manufaktur rumah dan sering berganti ganti manufakturnya.

Setiap karyawan memiliki masalah yang sering terjadi pada dirinya, namun tingkat penyelesaian dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan berbeda-beda pada setiap individu. Individu yang memiliki *adversity quotient* rendah akan mudah menyerah terhadap sesuatu yang memiliki *adversity quotient* tinggi. Hal yang dapat membedakannya mungkin karena setiap individu memiliki cara-cara mengatasi dan mental yang berbeda. Venkatesh, *et al.* (2015) tidak ada yang bisa menyangkal bahwa dalam berbagai tahap kehidupan, seseorang pasti mengalami atau menghadapi berbagai kesulitan, tantangan, penderitaan, dan kerugian besar yang sulit diatasi. Kesulitan yang dialami seseorang membutuhkan daya tahan dan keyakinan yang kuat untuk dapat mengatasinya. Seseorang yang merasa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dan memiliki keyakinan yang kuat dapat memotivasi dirinya sendiri.

Dalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk lebih terampil dan berkompeten dalam bidangnya. Beberapa masalah sangat sering terjadi dalam suatu perusahaan dimana seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan tepat waktu, atau bahkan melakukan kesalahan yang membuat perusahaan tempatnya bekerja mengalami kerugian.

Permasalahan-permasalahan tersebut, menyebabkan perusahaan lambat dalam berkembang dan mencapai kesuksesan sesuai dengan yang ditargetkan. Maka yang sangat diperlukan oleh suatu perusahaan adalah kualitas karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk mempunyai *Self Esteem*, karena *Self Esteem* merupakan suatu kebutuhan manusia yang memerlukan pemenuhan atau pemuasan untuk dilanjutkan ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan PT. Sura Indah Wood Industries. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian "**Pengaruh *Adversity Quotient*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries**"

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahan masalah yang dihadapi adalah :

1. Apakah *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries?
2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries?
4. Apakah *Adversity Quotient*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Esteem* terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Adversity Quotient*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Sura Indah Wood Industries.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *Adversity Quotient*, *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Motivasi kerja karyawan.
 - b. Menjadi bahan referensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Membantu pihak perusahaan untuk mengetahui apa saja yang paling mempengaruhi karyawan dalam memperoleh Motivasi kerja karyawan.
 - b. Membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi sumberdaya manusia yang berkaitan dengan Motivasi kerja karyawan.