

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang Masalah

Perkembangan perusahaan benih kecambah sawit di Indonesia semakin berkembang. Kondisi ini mendorong persaingan menjadi ketat dan kompleks. Sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan dapat tersisih karena ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Dari data yang diperoleh *news data financial tool*, menunjukkan bahwa di Indonesia ada sepuluh perusahaan benih kecambah sawit yang telah bergabung dalam Forum Komunikasi Produsen Benih Sawit Indonesia (FKPBSI), salah satunya termasuk PT. Socfin Indonesia. Hal tersebut membuat PT. Socfin Indonesia harus mengetahui bahwa perusahaan yang lain seperti Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, London Sumatera (Lonsum) dan lainnya menjadi perusahaan kompetitif. (sumber: [kontan.co.id](http://kontan.co.id), *news data financial tool*, 2012).

Hal tersebut membuat perusahaan harus mempertahankan eksistensinya di masa depan dengan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dibutuhkan upaya-upaya yang tepat agar kinerja karyawan lebih optimal. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu dibina sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, agar perusahaan tempat mereka bekerja terus mengalami kemajuan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja diartikan sebagai segala kecakapan yang berpengaruh pada hasil kerja di dalam suatu wewenang jabatan dan tanggung jawab kerja yang dapat dipertanggungjawabkan pada suatu organisasi (Engko, 2008:3)

Oleh karena itu, kinerja dapat dilihat dari hasil/*outcome* penjualannya di dalam *marketing* perusahaan. Menurut Baldauf dalam Retno (2011), kinerja tenaga penjualan secara konseptual berguna untuk menguji kinerja yang berkenaan dengan perilaku atau aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh tenaga penjualan, dan hasil-hasil yang dapat didistribusikan pada usaha-usaha mereka. Ukuran kinerja sering dikaitkan dengan keberhasilan dan kegagalan perusahaan dalam meraih tujuan pokok perusahaan, diantaranya adalah memperoleh laba, meningkatkan jumlah penjualan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

PT. Socfin Indonesia adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga dunia internasional. Dalam tabel 1.1 disajikan data penjualan dari hasil/*outcome* kinerja karyawan yang berkecimpung dalam penjualan benih bibit sawit PT. Socfin Indonesia dalam tiga tahun terakhir yaitu tahun 2017, 2018, dan 2019 baik penjualan domestik maupun internasional sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Realisasi hasil kinerja penjualan kecambah sawit PT. Socfin Indonesia selama tiga tahun (dalam butir)**

Tahun	Jumlah ( butir )		Total Realisasi ( butir )	Total Realisasi persentase
	Domestik	Internasional		
2017	11.552.935	820.314	12.373.249	40%
2018	12.423.436	633.450	13.056.886	42%
2019	4.804.546	775.500	5.580.046	18%
	Total		31.010.249	

Sumber: Data PT. Socfin Indonesia

Dari data tabel 1.1 menyatakan bahwa PT. Socfin Indonesia dalam menjual benih kecambah sawit mengalami kenaikan dan penurunan. Dapat dilihat penjualan benih kecambah sawit pada tahun 2017-2018 untuk domestik mengalami peningkatan namun pada tahun 2019 untuk domestik mengalami penurunan yang cukup jauh dari tahun 2018. Sedangkan untuk penjualan benih kecambah sawit untuk internasional pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan. Jika dilihat dari total realisasi kinerja pada penjualan benih kecambah sawit dari 2017 sampai 2018 mengalami peningkatan/kenaikan namun pada tahun 2019 mengalami penurunan.

Menurut salah satu karyawan yang berkecimpung di bagian divisi pemasaran (*seed sales and marketing*), yaitu Bapak Agustiaman Purba mengatakan bahwa “ kinerja karyawan ingin setiap tahunnya meningkat namun terjadinya kendala karena beberapa hal. Seperti dilihat pada tahun 2019 mengalami penurunan, itu terjadi karena pada tahun 2019 mengalami yang

namanya efek CPO ( *Crude Palm Oil* ) yang menurun sehingga para pembeli benih kecambah sawit berkurang dan terjadinya penundaan tanaman sawit ataupun adanya *replanting* dalam penanaman. Maka dari itu, karyawan PT. Socfin Indonesia akan meningkatkan penjualan setiap tahunnya dan mampu bersaing dari yang lain.”

Selanjutnya, dapat dilihat secara fakta bahwa penjualan benih sawit nasional tahun 2018 tumbuh 6,7% menjadi 87,7 juta kecambah, dibandingkan tahun sebelumnya yaitu tahun 2017 yang berjumlah 82,2 juta kecambah (sumber: [bumn.go.id](http://bumn.go.id) ,2019).

Kinerja yang baik tersebut tentunya dengan adanya hal-hal yang di dukung dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja atau disebut *self concept*. Dari sudut pandang internal karyawan *self concept* yang terdiri dari perasaan dibutuhkan, perasaan diterima, perasaan mampu mengerjakan pekerjaan yang menantang, dan perasaan berharga disebut dengan *self esteem*. Sementara dari sudut pandang eksternal *self concept* karyawan yang terdiri dari faktor motivasi, kekuasaan pemimpin, komunikasi antar karyawan, interpersonal, struktur, proses kelompok, pengembangan persepsi, dan lain-lain disebut dengan *self efficacy* (Robbins, 2008:6).

Dari beberapa peneliti mengenai *self esteem* mendefinisikan *Organization Based Self Esteem* (OBSE) atau sering disebut *self esteem* berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. *Self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri (Indrawati ,2014). Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa individu dengan tingkat *self esteem* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan tingkat *self esteem* yang rendah..

Oleh karena itu, adanya fenomena dari faktor-faktor tersebut, Perkiraan ini merujuk pada upaya karyawan untuk meningkatkan hasil/*outcome* kinerja yang diinginkan perusahaan. Upaya tersebut dapat bersumber pada diri karyawan secara individu, baik yang berkaitan kepribadian atau sikap menghadapi pekerjaan (*self esteem*).

Pada data berdasarkan Tabel 1.1, hanya menunjukkan nilai akhir keseluruhan kinerja karyawan yang dicapai oleh PT. Socfin Indonesia, belum ada data ataupun penelitian yang menunjukkan perkembangan kinerja karyawan secara individual berdasarkan *self esteem*. Untuk melihat pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan pra survey awal kepada 30 karyawan dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Pra survey *self esteem* karyawan PT. Socfin Indonesia**

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya merasa percaya diri terhadap kemampuan saya dalam meningkatkan penjualan sesuai target perusahaan	40%	60%
2	Saya merasa mampu memecahkan masalah jika penjualan mengalami penurunan	27%	73%
3	Saya menyadari kekuatan diri dalam mengerjakan pekerjaan	34%	66%
4	Saya menyadari kelemahan diri dalam mengerjakan pekerjaan	34%	66%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner *pra survey*

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa kurangnya kepercayaan diri karyawan untuk meningkatkan penjualan setiap tahunnya sesuai target perusahaan mencapai 60% dan kurangnya perasaan mampu memecahkan masalah jika penjualan mengalami penurunan mencapai 73%. Karyawan juga kurang

menyadari kekuatan dan kelemahan diri mereka dalam mengerjakan pekerjaan dimana mencapai 66% karyawan tidak menyadari kekuatan dan kelemahan dirinya.

Selanjutnya, *self efficacy* juga menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia dimana *Self efficacy* berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Menurut Patton (dalam Wijaya, 2007:121) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat memecahkan masalah tanpa rasa putus asa. *Self efficacy* yang dimiliki individu itu dapat membuat individu mampu menghadapi berbagai situasi. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*, (Chamariyah, 2015).

Untuk melihat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan pra survey awal kepada 30 karyawan dan hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Pra survey *self efficacy* karyawan PT. Socfin Indonesia**

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya yakin dapat meningkatkan penjualan dari tahun sebelumnya	30%	70%
2	Saya yakin pelatihan yang telah diberikan perusahaan dapat meningkatkan penjualan	37%	63%
3	Saya yakin akan mencapai target penjualan jika	34%	66%

	atasan saling bekerja sama dengan bawahan		
4	Saya yakin kesuksesan perusahaan dalam penjualan menjadi acuan saya untuk mencapai target penjualan yang maksimal	37%	63%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner *pra survey*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa ketidakyakinan karyawan dalam mencapai target penjualan belum sepenuhnya dimana menunjukkan mencapai 70%. Keyakinan karyawan adanya pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan penjualan juga belum sepenuhnya yakin dimana menunjukkan 63%. Selanjutnya keyakinan saling bekerja sama antara bawahan dan atasan dalam mencapai target penjualan belum sepenuhnya dimana menunjukkan sebesar 66% dan keyakinan karyawan terhadap kesuksesan perusahaan dalam penjualan yang menjadi acuan untuk mencapai target maksimal juga belum sepenuhnya yakin dimana menunjukkan sebesar 63%.

Berdasarkan uraian diatas muncul perkiraan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia, maka penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dalam bentuk karya ilmiah yang diberi judul “**Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfin Indonesia**”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adanya penurunan realisasi hasil kinerja penjualan pada tahun 2019.
2. Kurangnya perasaan percaya diri terhadap kemampuan dalam meningkatkan penjualan.
3. Kurangnya mampu dalam memecahkan masalah.
4. Kurangnya menyadari kekuatan dan kelemahan diri dalam mengerjakan pekerjaan.
5. Ketidakyakinan dalam meningkatkan penjualan dari tahun sebelumnya.
6. Ketidakyakinan pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan penjualan.
7. Ketidakyakinan kesuksesan perusahaan dalam penjualan menjadi acuan dalam mencapai penjualan yang maksimal.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian ini dibatasi pada masalah *self esteem* dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia?



3. Apakah *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama bangku perkuliahan, serta meningkatkan kemampuan penulis dan berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

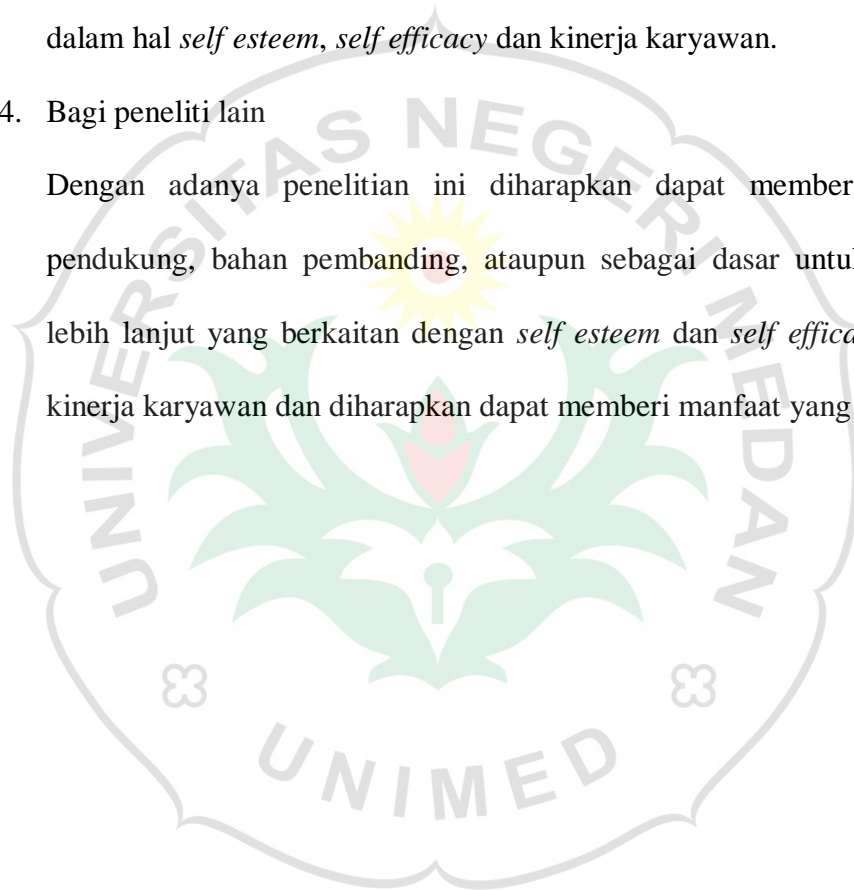
Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

3. Bagi PT. Socfin Indonesia ( Socfindo ).

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Socfin Indonesia dalam hal *self esteem*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pendukung, bahan pembanding, ataupun sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat memberi manfaat yang diperlukan



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY