

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN KINERJA PADA
KARYAWAN BIDANG PRODUKSI
PT. ANEKA ANDALAN ASIA**

¹Alfiliya Hana Nafi'ah, ¹Endang Sri Indrawati

¹Fakultas Psikologi ¹Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang. 50275

alfilyahana22@gmail.com

ABSTRAK

Kesuksesan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh para karyawan yang bekerja didalamnya. Seorang karyawan dapat mencapai kinerja optimal jika memiliki harga diri yang tinggi. Kinerja adalah hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Harga diri mengacu pada penilaian individu terhadap nilai diri mereka dan sejauh mana mereka merasa berharga atau tidak penting. Karyawan yang memiliki harga diri tinggi cenderung berusaha lebih optimal dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini ialah karyawan bidang produksi PT. Aneka Andalan Asia yang berjumlah 287 dengan sampel penelitian sejumlah 165 karyawan. Pengumpulan data melalui metode *simple random sampling* menggunakan dua buah skala yaitu Skala Kinerja dan Skala Harga Diri. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode analisis data regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,660 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti yaitu terdapat hubungan positif antara tingkat harga diri dan kinerja karyawan. Semakin tinggi harga diri maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata kunci: harga diri, kinerja karyawan, perusahaan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-ESTEEM AND PERFORMANCE
IN PRODUCTION EMPLOYEES AT
PT. ANEKA ANDALAN ASIA**

¹Alfiliya Hana Nafi'ah, ¹Endang Sri Indrawati

¹Fakultas Psikologi ¹Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang. 50275

alfilyahana22@gmail.com

ABSTRACT

The success of a company is influenced by the employees who work in it. An employee can achieve optimal performance if he has high self-esteem. Performance is the result of individual efforts in completing tasks in accordance with the responsibilities given. Self-esteem refers to an individual's assessment of their self-worth and the extent to which they feel worthy or unimportant. Employees who have high self-esteem tend to try more optimally at work and can improve their performance. This research aims to determine the relationship between self-esteem and employee performance. The population of this research is employees in the production sector of PT. Aneka Andalan Asia numbered 287 with a research sample of 165 employees. Data was collected through a simple random sampling method using two scales, namely the Performance Scale and the Self-Esteem Scale. The research was conducted using a simple regression data analysis method. The research results show a correlation coefficient (r_{xy}) = 0.660 with a p value = 0.000 ($p < 0.001$). Based on these results, it shows that the hypothesis proposed by the researchers is proven, namely that there is a positive relationship between the level of self-esteem and employee performance. The higher the self-esteem, the higher the employee's performance.

Keywords: *Self-Esteem, Employee Performance, Company*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman globalisasi yang kita alami sekarang, peran sumber daya manusia di dalam bisnis menjadi sangat krusial karena mereka memiliki potensi yang signifikan dalam melaksanakan aktivitas operasional perusahaan. Penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi tersebut guna mencapai hasil yang paling efektif. Permadi (2019) menyatakan bahwasanya kesuksesan bagi karyawan berarti terwujudnya potensi penuh mereka dan terpenuhinya kebutuhan hidup mereka. Sedangkan bagi perusahaan, kesuksesan merupakan mekanisme bagi perluasan dan kemajuan perusahaan.

Kemajuan dan kesuksesan dapat diperoleh perusahaan dengan syarat perusahaan perlu mempunyai keterampilan untuk memahami dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat (Indriyani dkk, 2020). Fluktuasi dalam kondisi ini menyebabkan perubahan dinamika pekerjaan, memaksa karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya. Meskipun demikian, perusahaan perlu menjalankan operasionalnya dengan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Alvarez (2015) mengungkapkan bahwasanya sumber daya manusia yang ada menjadi salah satu faktor cepatnya pertumbuhan ekonomi perusahaan serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan mengharuskan karyawannya untuk dapat bekerja dengan performa terbaik guna meningkatkan kebutuhan perusahaan. Sementara itu, perusahaan yang baik dapat dicapai melalui karyawan yang berkualitas sehingga

berpengaruh pada kinerja serta ketercapaian tujuan perusahaan (Mawardi, Arsid, dan Wahyudi 2021). Demi mencapai tingkat pencapaian tersebut, perusahaan harus mengutamakan situasi karyawan guna menjamin terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, yang secara positif akan mempengaruhi peningkatan kinerja (Hasibuan, 2017).

Rahmanto (dalam Tsauri, 2013) menyebutkan kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang, unit, atau divisi mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan yang telah ditetapkan dan batasan yang sudah ditentukan untuk memperoleh sasaran organisasi. Sementara itu, Gomes (2003) menyatakan kinerja ialah prestasi atau perilaku aktual karyawan yang sesuai dengan fungsi dan kewajiban mereka di dalam struktur organisasional. Kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan akan menunjukkan keefektifitasan dari organisasi (Nainggolan dkk. 2022). Kinerja menjadi dasar krusial bagi suatu perusahaan, karena sangat esensial dalam mencapai tujuan organisasional.

Kinerja ialah hasil dari upaya individu dalam menjalankan pekerjaan berlandaskan kewajiban yang dilimpahkan (Hersita 2021). Kinerja mengacu kepada indikator keberhasilan seorang karyawan dalam meraih tujuan, target, serta visi dan misi entitas bisnis. Signifikansi pegawai dalam konteks organisasi tidak hanya ditentukan oleh hasil kerja mereka, namun juga oleh kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Sehingga kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus karena menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan (Mawardi dkk. 2021). Purba dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja terkait erat dengan sikap individu

terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan tingkat kolaborasi antara pemimpin dan rekan kerja.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam kelangsungan operasional dan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dianggap optimal apabila mampu memenuhi tugas yang telah ditetapkan dan melebihi harapan hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Budiarti, 2018). Robbins (dalam Sopiha dan Sangadji, 2016) menjelaskan berbagai indikator dalam menilai kinerja karyawan, meliputi kemandirian, ketepatan waktu, komitmen kerja, efektivitas, kuantitas kerja, dan kualitas kerja.

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan, maka peneliti mencari informasi lebih dalam dengan melakukan wawancara pada *General Manager* PT. Aneka Andalan Asia. Perusahaan ini berjalan pada bidang *filling map* untuk segala perlengkapan kantor serta perlengkapan dibidang Pendidikan. PT. Aneka Andalan Asia berdiri pada tahun 2003 di daerah Ngesrep, Ngemplak, Boyolali, Jawa Tengah. Perusahaan ini telah bekerja sama dengan 35 negara di Dunia. Perusahaan ini mempunyai keunggulan serta keunikan dibandingkan produsen lain yakni mengutamakan nilai suatu barang dan meningkatkan kualitas Berlandaskan hasil wawancara juga diketahui bahwa tingkat rotasi keluar masuknya pegawai yang cukup tinggi. Salah satu masalah utama yang sering dihadapi perusahaan terkait sumber daya manusia adalah bagaimana cara mempertahankan karyawan yang berpotensi agar tidak pindah ke perusahaan lain. Keinginan untuk pindah kerja biasanya berasal dari individu itu sendiri dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Salah satu tantangan yang dihadapi PT. Aneka Andalan Asia adalah tingginya

angka *turnover* karyawan. *Turnover* yang tinggi menunjukkan banyak karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu relatif singkat. *Turnover* merupakan salah satu opsi bagi karyawan ketika mereka merasa tidak lagi cocok atau sesuai dengan harapan mereka di tempat kerja saat ini. Keputusan ini sering kali dipicu oleh keinginan untuk memperbaiki situasi psikologis mereka atau mencapai karir yang lebih baik di masa depan.

Bagi karyawan *turnover* bisa menjadi langkah untuk meningkatkan kondisi pribadi dan profesional mereka. *Turnover* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan menurun, biasanya hal ini terjadi dengan sering datang terlambat, sering membolos atau tingkat absensi meningkat dengan berbagai alasan, kurang antusias untuk berusaha dengan baik dibanding dengan masa awal bekerja. Tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu alur kerja dan menyebabkan gangguan operasional, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan yang tetap. *Turnover* sering digunakan sebagai indikator kinerja perusahaan dan mudah dipersepsikan secara negatif sebagai akibat bekerja sebagai batu loncatan kemudian pindah dengan diiming-imingi suatu hal yang lebih menjanjikan seolah merupakan fenomena biasa dan dianggap lumrah (Zaki & Marzolina, 2016). Fenomena ini membawa dampak negatif bagi perusahaan, termasuk peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, serta penurunan produktivitas dan moral karyawan yang tersisa (Marzuqni, 2021). Seringkali, kinerja perusahaan yang sudah sangat baik dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh perilaku karyawan yang sulit dikendalikan. Perusahaan yang berhasil menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas

cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan bisnis dan memenuhi tuntutan pelanggan. Oleh karena itu, memperhatikan tingkat *turnover* dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan (Jahroni & Darmawan, 2022).

Kinerja karyawan di bidang produksi adalah salah satu faktor yang menentukan kesuksesan perusahaan. Kinerja dapat dinilai melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik (Utama dkk. 2019). Kinerja dapat dilihat pula sebagai bentuk introspeksi diri, di mana karyawan menilai seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Introspeksi ini memungkinkan karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta mencari cara untuk meningkatkan kemampuan mereka. Proses ini dapat dilakukan melalui evaluasi diri, feedback dari rekan kerja, dan penilaian kinerja. Dengan memahami area yang perlu diperbaiki, karyawan dapat merancang rencana pengembangan pribadi untuk meningkatkan kompetensi mereka (Smith & Johnson, 2020). Sedarmayanti (2017) mencatat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu, seperti sikap dan pola pikir, tingkat pendidikan, keterampilan, kepemimpinan dalam manajemen, tingkat pendapatan, gaji dan kesejahteraan, perlindungan sosial, kondisi lingkungan kerja, fasilitas dan infrastruktur, teknologi,

serta peluang untuk meraih kesuksesan. Sementara itu, menurut Rivai dan Sagala (2011) kinerja pegawai dipengaruhi dengan mencolok oleh berbagai faktor, termasuk inovasi, kemajuan teknologi, motivasi bekerja, strategi kepemimpinan, kesejahteraan fisik dan mental, prestasi pendidikan, ketentuan jaminan dan kesejahteraan sosial, keamanan dan keselamatan di lingkungan kerja. Budiyanto (2021) menambahkan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja optimal berkat dukungan dari faktor psikologis seperti *self esteem*, dan *self efficacy*.

Terdapat banyak faktor yang memprediksi rendahnya kinerja pegawai, salah satunya adalah harga diri seperti penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi dkk. (2022) memperlihatkan bahwasanya harga diri mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atas kinerja pegawai Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng-Bali. Harga diri atau *self esteem* adalah persepsi individu terhadap nilai dan kemampuan diri mereka. Karyawan dengan harga diri tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang kuat, motivasi tinggi, dan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan harga diri rendah sering merasa tidak berharga, kurang percaya diri, dan kurang termotivasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Rendahnya harga diri dapat membuat karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga lebih rentan mengalami stres dan ketidakpuasan yang mendorong mereka untuk pindah kerja.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan harga diri merujuk pada evaluasi individu terhadap nilai diri mereka dan seberapa besar mereka merasa berarti atau tidak penting. Yollanda dan Barus (2023) mendefinisikan harga diri sebagai proses evaluasi seseorang berlandaskan penerimaan dan penghargaan dari orang lain, serta

penilaian atas nilai, status, serta martabat diri sendiri. Dengan menggunakan metrik ini, individu menilai nilai diri mereka dan menerima validasi dari orang lain, yang pada akhirnya menghasilkan pengakuan diri. Sementara itu Ghufron dan Risnawati (2010) mendefinisikan *self esteem* atau harga diri mengacu pada hasil evaluasi individu atas diri mereka pribadi, yang terpengaruh oleh interaksi dengan orang lain. Harga diri ini berasal dari penilaian atas perlakuan orang lain terhadap diri mereka dan mencerminkan tingkat kepercayaan diri serta efektivitas yang dimiliki oleh individu tersebut.

Darajat (1980) menjelaskan bahwasanya pertumbuhan harga diri terjadi selama masa kanak-kanak, sehingga penting bagi seorang anak untuk menerima validasi dan pengakuan dari orang tua. Harga diri berkembang sebagai akibat dari perlakuan yang didapat oleh individu dari lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, harga diri bukanlah ciri yang bawaan, melainkan suatu aspek yang bisa diperoleh dan dipertajam melalui pengalaman hidup individu. Mukhlis (2000) menyampaikan bahwasanya pertumbuhan harga diri individu dimulai saat mereka terlibat dalam pengalaman dan interaksi sosial, yang bergantung pada kemampuan mereka untuk membentuk persepsi. Sejalan pula dengan pandangan Klass dan Hodge (dalam Amir & Witriani, 2019) bahwasanya *self esteem* atau harga diri ialah hasil penilaian dan persepsi berkelanjutan yang didapat individu dari aktivitasnya dengan lingkungan, serta pengakuan dan perlakuan yang diterimanya dari individu lain.

Harga diri merupakan elemen penting dalam karakter seseorang dan memainkan peran sebagai faktor yang memengaruhi perilaku individu. Setiap individu mendambakan pengakuan positif karena hal tersebut memupuk rasa nilai

diri, prestasi, dan kebermanfaatan dalam diri mereka sendiri (Amir & Witriani 2019). Mencapai ekspektasi harga diri individu akan menciptakan sikap mental yang positif dan rasa percaya diri. Sebaliknya, ketidakpenuhan ekspektasi harga diri dapat menyebabkan munculnya perilaku yang tidak diinginkan (Yollanda dan Barus 2023). Coopersmith (2001) menyatakan bahwa pertumbuhan harga diri dapat terjadi saat individu mendapatkan persetujuan, pengakuan, dan perhatian dari individu yang mempunyai dampak signifikan dalam hidupnya. Sebaliknya, jika seseorang mulai meragukan kemampuannya sendiri, itu menunjukkan bahwa tingkat harga dirinya sedang rendah.

Harga diri memiliki peran penting pada setiap individu sebagai pengelola persepsi diri dalam menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Choi dkk. (2019) mengungkapkan bahwasanya orang dengan harga diri kurang cenderung merasa tidak mempunyai nilai atau kompetensi yang cukup, serta merasa tidak aman atau tidak layak dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sedangkan dengan harga diri yang tinggi dapat membuat seorang individu mempunyai kontrol emosi yang baik, mempunyai relasi positif dengan orang lain, dan tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja (Fajriani & Suprihatin 2017). Meningkatnya produktivitas karyawan disebabkan karena karyawan dengan harga diri yang tinggi bisa lebih menyukai, menerima, menghormati dan bangga kepada dirinya sendiri sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk lebih optimal dalam bekerja hingga mampu meningkatkan kinerjanya (Budiyanto, 2021). Individu yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dapat mendorong perkembangan pribadi, yang pada

gilirannya membawa kepuasan dan akhirnya berkontribusi pada keseluruhan kesuksesan mereka (Sunarta 2019).

Penelitian yang dijalankan oleh Langi, Tewel, dan Dotulong (2022) bahwasanya harga diri mempengaruhi karyawan secara positif dan berdampak signifikan pada kinerja pegawai PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. Selain itu, Faatihah (2021) dalam penelitian juga menemukan hasil yang sama bahwasanya didapati keterkaitan yang positif dan signifikan antara harga diri dengan kinerja pada karyawan PT. Astra motor. Disisi lain, Prasetyono dkk. (2023) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh harga diri pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor intervensi pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia di Kota Tegal, didapati hasil bahwa harga diri mempunyai dampak buruk dan penting pada kinerja karyawan lewat kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Temuan menarik lainnya datang dari penelitian yang dijalankan Chasanah (2018) yang menunjukkan bahwasanya harga diri dan *self-efficacy* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Malang. Namun begitu, peneliti menemukan penelitian dengan hasil yang berbeda. Melihat dari perbedaan hasil tersebut, menjadi daya tarik peneliti untuk melihat hubungan antara harga diri dengan kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan bidang produksi PT. Aneka Andalan Asia karena terdapat permasalahan terkait kinerja pada karyawan-karyawan tersebut. Apabila permasalahan tersebut tidak mendapatkan perhatian lebih maka berdampak pada produktivitas kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh negatif pada eksistensi perusahaan. Penelitian mengenai harga diri dengan kinerja belum pernah dilakukan pada PT. Aneka

Andalan Asia yang menjadikan hal ini sebagai bentuk kebaruan dalam penelitian yang dilakukan.

Berangkat dari permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melihat apakah didapati hubungan antara harga diri dengan kinerja pada karyawan bidang produksi PT. Aneka Andalan Asia.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Harga Diri dengan Kinerja Pada Karyawan Bidang Produksi PT. Aneka Andalan Asia?”

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat secara empiris hubungan antara harga diri dengan kinerja pada karyawan bidang produksi PT. Aneka Andalan Asia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian dengan judul “Hubungan Antara Harga Diri Dengan Kinerja Pada Karyawan Bidang Produksi PT. Aneka Andalan Asia” ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, penelitian ini bisa berkontribusi dalam bidang psikologi dalam menambah wawasan terkait harga diri, serta hubungannya dengan kinerja pada karyawan PT. Aneka Andalan Asia.

2. Manfaat Praktis

Adapun penelitian ini diharapkan membawa manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi subjek penelitian

Harapannya, penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi terkait kondisi kinerja yang dialami, serta hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja tersebut sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerjanya.

b. Bagi PT. Aneka Andalan Asia

Harapannya, penelitian bisa memberikan informasi serta wawasan terkait kondisi harga diri dan kinerja karyawan bidang produksi PT. Aneka Andalan Asia sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan selanjutnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini mampu memberikan gambaran serta informasi terutama bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi lain.