

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) memperkirakan tingkat urbanisasi akan mencapai 68% pada tahun 2025 atau naik dari 48% pada tahun 2005. Pada tahun 2025, tiga provinsi di pulau Jawa, yaitu Jawa Barat, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Banten diduga akan memiliki tingkat urbanisasi lebih dari 80%. Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta kini memiliki tingkat urbanisasi 100% dengan jumlah penduduk sekitar 8,6 juta jiwa. Hal ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah penduduk di sejumlah kota besar lain, seperti Surabaya (3,4 juta), Bandung (2,5 juta), dan Medan (2,5 juta). Tahun 2025, diperkirakan Jakarta akan jadi satu dari 21 kota-kota mega di dunia, yaitu kota-kota berpenduduk lebih dari 10 juta jiwa (Bapeda JABAR, 2007)

Urbanisasi yang terlampaui cepat dan tidak teratur, mengakibatkan beberapa keadaan yang merugikan kota maupun desa yang ditinggalkan. Proses urbanisasi memberikan dampak negatif terhadap desa yaitu munculnya *urbanisme*. *Urbanisme* adalah penduduk desa yang meniru cara berpakaian dan berperilaku orang kota. Di kota, urbanisasi mengakibatkan meningkatnya jumlah pengangguran atau tuna karya yang secara korelatif mengakibatkan meningkatnya tuna susila, dan meningkatnya kriminalitas (Soekanto, 2004: 160). Dampak negatif urbanisasi yang terjadi di kota disebabkan faktor eksternal dan internal masyarakat yang melakukan urbanisasi. Faktor eksternal adalah faktor yang berada di luar masyarakat yang melakukan urbanisasi, yaitu jumlah lapangan kerja yang sedikit, tempat tinggal yang terbatas dan tidak tersedia, berbagai pelayanan yang kurang baik, serta keadaan masyarakat

kota yang berbeda dengan keadaan masyarakat di desa. Masyarakat kota cenderung lebih individualis atau lebih mementingkan kepentingan sendiri tanpa memperhatikan orang lain. Faktor internal adalah keadaan masyarakat yang melakukan urbanisasi yang meliputi persiapan administrasi, kesiapan fisik, mental, intelektual serta kemampuan yang dimiliki masyarakat tersebut. Faktor internal dan eksternal yang bersifat negatif akan membuat masyarakat yang melakukan urbanisasi putus asa dan mengalami kegagalan.

Individu yang melakukan urbanisasi tidak semua mengalami kegagalan, beberapa diantaranya dapat sukses ketika berada di kota-kota besar, contohnya adalah Andrea Hirata penulis novel *Laskar Pelangi* yang berasal dari Belitong, desa yang miskin akhirnya dapat sukses bekerja di PT Telkom dan penulis novel *best seller*. M Anis Matta yang sekarang menjadi Sekjen Partai Keadilan Sejahtera berasal dari suatu desa di Bone, Ambon.

Kota Bandung merupakan salah satu kota yang dituju oleh individu dari luar Bandung sebagai tempat untuk mencari pekerjaan. Berbagai perusahaan besar yang menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar banyak berada di Bandung. Hal inilah yang menarik bagi individu yang berasal dari luar Bandung.

Kesuksesan dapat dicapai karena keberhasilan kerja seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki (Korman, 1971: 14). Seseorang dapat berhasil ketika ia dapat menunjukkan performa kerja yang baik sehingga tujuan dan target dari dirinya maupun tempat ia bekerja dapat tercapai. Ketika seseorang melakukan sesuatu, akan muncul terlebih dahulu keinginan atau dorongan (*drive*) untuk melakukan sesuatu. Dorongan atau keinginan

ini disebut dengan motivasi. Performa kerja yang ditampilkan seseorang akan baik ketika ia memiliki keinginan ataupun motivasi untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan hirarki kebutuhan Maslow, kesuksesan hidup seseorang tercapai karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (Schultz, 1993: 279). Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan, dan potensi (Mangkunegara, 2002: 5). Kemampuan yang maksimal dapat diperoleh seorang individu ketika ia mengenal terlebih dahulu kemampuan dan potensi dirinya. Pandangan individu mengenai dirinya saat ini, masa lalu, masa yang akan datang, serta sikap-sikap yang menunjang penilaian dirinya disebut dengan konsep diri (Jersild, 1965: 21).

Todorovic (2002: 6) dalam penelitiannya menemukan seseorang yang berada lingkungan baru memiliki masalah emosional seperti *rejection/incorporation conflict* (konflik karena penolakan dan tidak bisa menjalin kerjasama) dan *orientation/research conflict* (konflik emosional karena orientasi dan pencarian hal yang sesuai) akan memiliki konsep diri yang cenderung negatif. Seseorang yang tidak memiliki konflik emosional akan memiliki konsep diri yang positif. Masalah-masalah emosional seperti di atas akan menimpa seseorang yang berasal dari luar Bandung. Jika seseorang yang berasal dari luar Bandung dapat menangani masalah emosionalnya dengan cara yang positif maka akan menimbulkan konsep diri yang positif.

Artikel Mary & Kritsonis (2008: 1) dan Penelitian Neneng (2003: 80) menemukan konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi untuk berprestasi.

Hartari (2008: 5) dalam penelitiannya menemukan motivasi kerja berhubungan positif dengan konsep diri. Penelitian Rohhimah (2007: 2), Hartono (2007: 2), Zulhanin (1998: 94) menemukan variabel motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

Seseorang yang berasal dari luar Bandung akan menemukan konflik atau masalah yang dihadapinya ketika berada di lingkungan yang baru. Konflik yang dihadapi seseorang ketika berada di lingkungan yang baru adalah *rejection/incorporation conflict* (konflik karena penolakan dan tidak bisa menjalin kerjasama) dan *orientation/research conflict* (konflik emosional karena orientasi dan pencarian hal yang sesuai). Konflik ini akan membentuk konsep diri yang negatif dan positif pada seseorang yang berasal dari luar Bandung.

Seorang karyawan yang mengetahui perbedaan hidup di kota dan di desa serta menerimanya secara relatif dapat mengatasi konflik serta memiliki konsep diri yang positif sedangkan seseorang yang tidak mengetahui perbedaan hidup di kota dan di desa serta tidak dapat menerimanya akan relatif lebih sulit dalam mengatasi masalahnya serta memiliki konsep diri yang negatif. Seorang karyawan yang memiliki yang memiliki konsep diri yang positif dan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja atau performa kerja yang baik serta berprestasi di perusahaan. Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki konsep diri yang negatif dan memiliki

motivasi yang rendah akan memiliki kinerja atau performa kerja yang kurang baik di perusahaan.

Penelitian mengenai konsep diri dan motivasi kerja dengan performa kerja karyawan PT Astra Internasional cabang Bandung menjadi menarik dan penting untuk dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Konsep diri merupakan pandangan individu tentang dirinya saat ini, masa lalu, masa yang akan datang, serta sikap-sikap yang menunjang penilaian dirinya (Jersild, 1965: 21).

Todorovic (2002: 6) dalam penelitiannya menemukan, seseorang yang memiliki masalah emosional seperti *rejection/incorporation conflict* (konflik karena penolakan dan tidak bisa menjalin kerjasama) dan *orientation/research conflict* (konflik emosional karena orientasi dan pencarian hal yang sesuai) akan memiliki konsep diri yang cenderung negatif. Seseorang yang tidak memiliki konflik emosional akan memiliki konsep diri yang positif. Masalah-masalah emosional seperti di atas akan menimpa seseorang yang berasal dari luar Bandung.

Perubahan pada konsep diri tergantung kepada penilaian individu terhadap perbedaan lingkungan yang dihadapinya sehingga individu dapat memahami dan menerima perubahan tersebut. Individu yang dapat memahami dan menerima perubahan akan memiliki konsep diri yang positif sedangkan individu yang tidak dapat memahami dan menerima perubahan tersebut akan memiliki konsep diri yang negatif.

Artikel Mary & Kritsonis (2008: 1) dan Neneng (2003: 80) menemukan konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi individu dalam berprestasi.

Artikel Wibowo & Sembel (2002) dan Hartari (2008: 5) dalam penelitiannya menemukan motivasi kerja berhubungan positif dengan konsep diri. Penelitian Rohhimah (2007: 2), Hartono (2007: 2), Zulhanin (1998: 94) menemukan variabel motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara konsep diri dan motivasi dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?”. Mengingat begitu luasnya masalah yang diteliti, maka penulis melakukan pembatasan masalah melalui pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran konsep diri karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?
2. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?
3. Bagaimanakah gambaran performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?
4. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?

5. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?
6. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?
7. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dan motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?
8. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konsep diri dan motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran konsep diri karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara konsep diri dan motivasi kerja dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.
8. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konsep diri dan motivasi dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggali informasi bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksanaan bagi praktisi di lapangan, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis: informasi dan pengetahuan tentang konsep diri, motivasi dan performa kerja karyawan yang dapat digali melalui penelitian ini, dapat menjadi bahan masukan empiris dan untuk menambah referensi dalam bidang ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

Informasi mengenai konsep diri karyawan yang berasal dari luar Bandung, dapat menjadi bahan kajian awal yang menarik untuk digali lebih lanjut dalam bidang psikologi kepribadian dan psikologi sosial.

2. Kegunaan praktis: sebagai bahan pertimbangan atau informasi tambahan yang bermanfaat bagi PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) ataupun perusahaan atau organisasi lain dan bahkan pemerintah yakni;

a. Pemerintah

Informasi mengenai konsep diri individu yang berasal dari luar Bandung akan membantu pemerintah untuk menangani masalah pengangguran di kota-kota besar. Pemberian penyuluhan dan pelatihan untuk pembentukan konsep diri positif masyarakat yang melakukan urbanisasi akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Berikut adalah beberapa kegunaan penelitian bagi pemerintah.

1) Mendapatkan informasi mengenai karakteristik sumber daya manusia yang berasal dari luar daerah berdasarkan aspek konsep diri, dan motivasi kerja.

2) Pengembangan sumber daya manusia

Memberikan program pelatihan peningkatan konsep diri dan motivasi kerja, di daerah yang belum menjadi kota agar peningkatan mutu sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan performa kerja.

3) Kebijakan Pemerintah

Pemerintah dapat mempertahankan konsep desentralisasi daerah, karena pembangunan daerah akan lebih diperhatikan terutama pembangunan

sumber daya manusia setiap daerah serta menyediakan program untuk memfasilitasi masyarakat urban agar lebih siap dan mandiri.

b. Perusahaan

Informasi dari penelitian ini akan berguna dalam berbagai bidang dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1) *Recruitment*

Perusahaan dapat mempertimbangkan individu yang berasal dari luar daerah yang memiliki konsep diri positif untuk diterima bekerja di perusahaan tersebut karena individu yang memiliki konsep diri yang positif, akan memiliki juga motivasi kerja tinggi sehingga akan berprestasi di perusahaan.

2) Pengembangan sumber daya manusia

Pemberian pelatihan konsep diri juga akan meningkatkan motivasi kerja serta performa karyawan dalam bekerja.

E. Asumsi

Penelitian ini didasarkan atas beberapa asumsi, sebagai berikut:

1. Konsep diri berfungsi untuk menentukan segala sesuatu yang dilakukan individu dalam bermacam-macam situasi (Felker D, 1974: 23).
2. Perubahan konsep diri pada individu bisa disebabkan karena adanya interaksi individu dengan lingkungannya yang diterangkan melalui dua proses, yaitu adanya kesadaran akan perbedaan dan adanya penerimaan (Comb & Snygg, 1949:68).

3. Individu yang dapat memahami dan menerima perubahan akan memiliki konsep diri yang positif sedangkan individu yang tidak dapat memahami dan menerima perubahan tersebut akan memiliki konsep diri yang negatif (Todorovic, 2002: 6).
4. Perubahan pada konsep diri akan membawa perubahan dalam keseluruhan pola individu tersebut (Hurlock, 1949: 33).
5. Konsep diri berpengaruh terhadap motivasi individu dalam melakukan atau menjalankan sesuatu dan motivasi individu dalam berprestasi (Mary & Kritsonis, 2008: 1) dan (Neneng, 2003: 80).
6. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, kesuksesan hidup seseorang tercapai karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (Schultz, 1993: 279). Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi (Mangkunegara, 2002: 5).
7. Motivasi merupakan suatu proses yang melibatkan tiga komponen utama (Steers dan Porter, 1987: 6), yaitu : pemberian daya terhadap tingkah laku manusia (*energizing*), pemberian arah terhadap tingkah laku manusia (*directed*) dan mempertahankan tingkah laku (*maintaining atau sustaining*).
8. Vroom (Steers dan Porter, 1987: 30) mengemukakan, performa kerja merupakan fungsi dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan keinginan atau motivasinya.

9. Penelitian Rohhimah (2007: 2), Hartono (2007: 2), Zulhanin (1998: 94) menemukan variabel motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan.

F. Hipotesis

1. Hipotesis 1

Terdapat hubungan yang positif signifikan antara konsep diri dengan motivasi kerja.

2. Hipotesis 2

a. Subhipotesis 2a

Terdapat hubungan yang positif signifikan antara konsep diri dengan performa kerja

b. Subhipotesis 2b

Terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi kerja dengan performa kerja

3. Hipotesis 3

Konsep diri dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap performa kerja

G. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian psikologi industri yang memfokuskan pada hubungan antara konsep diri dan motivasi dengan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasilnya

akan diinterpretasikan dengan analisis deskriptif. Penelitian ini juga dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian *ex post facto*, karena penulis tidak memberikan perlakuan dan memanipulasi perubahan khusus terhadap subjek penelitian. Keterangan-keterangan yang dihimpun adalah keterangan yang berdasarkan kejadian atau pengalaman yang telah berlangsung, baik menyangkut konsep diri, motivasi dan performa kerja karyawan yang berasal dari luar Bandung di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung.

Dalam upaya menjelaskan pola hubungan antar variabel tersebut, digunakan metode korelasional dengan teknik analisis inferensial yang relevan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka dengan menggunakan metode tersebut diharapkan dapat menjelaskan mengenai makna dan pola hubungan antar variable yang diteliti.

Penulis juga menggunakan paradigma penelitian jalur dengan teknik analisis statistik *path analysis* atau analisis alur yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel konsep diri dan motivasi kerja dengan performa kerja baik sendiri-sendiri atau secara simultan. .

H. Lokasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung. Terdapat lima cabang PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) di Bandung, tiga diantaranya bergerak sebagai kantor penjualan dan bengkel yaitu:

- a. AUTO 2000 Cabang Asia Afrika
- b. AUTO 2000 Cabang Pasteur
- c. AUTO 2000 Cabang Soekarno Hatta

2. Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000) cabang Bandung. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan produk mobil, suku cadang (*spare part*) dan pemberian jasa perbaikan atau perawatan kendaraan mobil merk “TOYOTA”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International cabang Bandung sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yakni metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh penulis (Sugiarto dkk, 2003: 40). Kriteria sampel adalah sebagai berikut :

a. Karyawan yang berasal dari luar Bandung. Penulis mendefinisikan karyawan yang berasal dari luar Bandung adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang tinggal di luar Bandung dari sejak lahir hingga masa sebelum ia bekerja di PT Astra Internasional TSO (AUTO 2000). Hal ini dikarenakan agar perlakuan orang tua dan nilai-nilai di desa masih melekat pada diri karyawan (Comb & Snygg dalam Fitts, 1971: 33).
- 2) Memiliki kedua orang tua yang berasal dari daerah yang sama karena perlakuan orang tua akan berpengaruh pada pembentukan konsep diri (Comb & Snygg dalam Fitts, 1971: 33).

b. Penulis melakukan pembatasan pada karakteristik sampel karena diduga karakteristik ini dapat menjadi variabel intervening antara ketiga variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut diantaranya:

1) Usia Sampel

Fase perkembangan individu yang relatif sama maka akan memiliki perkembangan konsep diri yang sama (Hurlock, 1994: 14).

2) Durasi tinggal di Bandung

Perbedaan durasi tinggal di Bandung akan mempengaruhi banyak atau tidaknya umpan balik dari orang-orang baru di sekitarnya sehingga berperan untuk merubah konsep diri seseorang (Burn, 1993: 56).

3) Keberadaan keluarga di Bandung

Keberadaan atau ketidakberadaan keluarga yang tinggal di Bandung akan mempengaruhi tingkat tuntutan kebutuhan individu. Individu akan memiliki motivasi yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Mangkunegara, 2002: 6).

4) Pendidikan dan Jabatan

a) Hal ini dilakukan untuk menghomogenkan pola pikir dan *skill* pada sampel penelitian. Performa kerja merupakan fungsi dari kemampuan kerja dan motivasi kerja serta didukung oleh pemahaman akan tugas (Mangkunegara, 2002: 25).

b) Pengelompokan karyawan sebagai subjek penelitian karena untuk menghomogenkan tugas, permasalahan yang dihadapi dan objektivitas penilaian kerja.