



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity
JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Eksplorasi Faktor Kunci Dalam Diri Karyawan: Implikasi terhadap kinerja karyawan dalam pendekatan Tinjauan Literatur

Dwi Maulina^{a*}, Abdul Hafizh^b, Agung Budi Cipta^c, Aldino Arief Amirun^d

^{abcde}Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana Universitas Ibnu Khaldun Bogor

* Corresponding author e-mail: dwimaulina143@gmail.com

DOI : 10.32832/djip-uika.v4i3.17472

ABSTRAK

Dalam era globalisasi yang semakin ketat, organisasi perlu memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka, dengan menganalisis 15 artikel yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi tertentu. Hasilnya menunjukkan bahwa konsep diri yang positif berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Selain itu, nilai pribadi dan perilaku individu juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks berbagai sektor, penelitian ini menyoroti pentingnya membangun konsep diri positif di antara karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami hubungan kompleks antara faktor-faktor internal ini dan kinerja karyawan, serta menerapkan temuan ini secara spesifik dalam berbagai konteks organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih baik tentang konsep diri, nilai pribadi, dan perilaku individu dapat membantu manajemen dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: globalisasi, kinerja karyawan, konsep diri, nilai pribadi, perilaku individu

Exploring Key Factors Within Employees: Implications for Employee Performance in a Literature Review Approach

ABSTRACT

In an increasingly competitive era of globalization, organizations need to understand the internal factors that influence employee performance to develop effective strategies for enhancing productivity and work quality. The research method used is a literature review, analyzing 15 selected articles based on specific inclusion criteria. The results indicate that a positive self-concept is closely related to better employee performance. Additionally, personal values and individual behavior also significantly influence employee performance. In various sector contexts, this research highlights the importance of building a positive self-concept among employees to enhance organizational productivity and efficiency. Further research is needed to understand the complex relationship between these internal factors and employee performance, as well as to apply these findings specifically in various organizational contexts. Overall, this study demonstrates that a better understanding of self-concept, personal values, and individual behavior can assist management in developing more effective strategies to improve employee performance and achieve organizational goals.

Keyword: globalization, employee performance, self-concept, personal values, individual behavior

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan di dunia usaha dan organisasi menjadi semakin ketat dan agresif. Akibat dari persaingan ini, dunia usaha dan organisasi harus terus memperhatikan permintaan dan keinginan konsumen serta memenuhinya dengan cara dan hasil yang lebih unggul dibandingkan pesaing mereka (Annisa & Ginarti, 2023).

Karyawan adalah aset penting bagi organisasi atau perusahaan, karena mereka memiliki peran dan fungsi yang beragam yang bertujuan untuk mendukung kelancaran produktivitas dan memaksimalkan kinerja. Selain itu, mereka juga berupaya untuk menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya serta seefektif dan seefisien mungkin agar dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Ristiawansyah, 2023).

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan memperjelas gaya manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan pergantian karyawan, serta menurunkan pendapatan perusahaan (Prasetya, 2018). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor (Prasetya, 2018). Fajriah & Darokah (2016) berpendapat bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Rendahnya kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh rendahnya konsep diri dan ketidaksesuaian keterlibatan kerja (Prasetya, 2018).

Konsep diri secara umum diartikan sebagai keyakinan, pandangan, atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, termasuk perasaan dan pemikiran tentang kemampuan, karakter, dan sikap yang dimiliki individu (Desmita, 2010). Sedangkan menurut Wibowo (2010), bahwa konsep diri terkait kepada karakter, penilaian dan citra diri individu, seperti keyakinan seseorang untuk melewati segala tantangan yang dihadapi. Konsep diri adalah pemahaman mengenai diri sendiri yang berkembang melalui interaksi dengan orang lain. Konsep diri berfungsi sebagai faktor penentu dalam cara kita berkomunikasi dengan orang lain (Widiarti, 2017).

Personal value merupakan nilai-nilai pribadi yang melekat dari setiap seseorang dalam menjalani hidup. Hasil penelitian Nasrulloh & Suwarsi (2019) menyatakan bahwa personal value memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai pribadi ini mencerminkan keyakinan dan prinsip individu yang memandu perilaku dan keputusan mereka di tempat kerja.

Menurut Subkhi & Jauhar (2013) perilaku individu merujuk pada tindakan atau interaksi yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungannya. Setiap individu

memiliki perilaku yang berbeda, dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka tinggal. Perbedaan perilaku ini menyebabkan perbedaan dalam kebutuhan masing-masing individu. Menurut Suhendi & Anggara (2020) perilaku individu dalam organisasi adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam organisasi yang mencerminkan kepribadian, persepsi, dan sikap mentalnya, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja individu serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai pegawai dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh yang terbaik hasil dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektifitas dan efisiensi dalam segala kegiatan dan dapat mendorong perkembangan suatu perusahaan ke arah yang lebih maju (Sihaloho & Siregar, 2020).

Namun, meskipun banyak penelitian telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam memahami secara komprehensif pengaruh dari konsep diri, personal value, dan perilaku individu.

Melalui tinjauan pustaka, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh konsep diri, personal value, dan perilaku individual terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor ini dan kinerja karyawan, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan menyediakan bukti empiris yang lebih kuat mengenai pentingnya faktor-faktor internal dalam menentukan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka (*literature review*) untuk mengkaji pengaruh konsep diri, personal value, dan perilaku individual terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis dan mensintesis hasil-hasil penelitian yang sudah ada guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai topik yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari literatur ilmiah yang relevan, yang telah dipublikasikan. Penelitian ini memilih 15 artikel untuk dijadikan sebagai sumber data. Sumber-sumber ini diambil dari basis data akademik seperti Google Scholar. Kriteria inklusi untuk pemilihan literatur adalah sebagai berikut: 1). Publikasi dalam 10 tahun terakhir (2014-2024); 2). Fokus pada konsep diri, personal value, perilaku individual, dan kinerja karyawan; 3). Artikel yang diterbitkan dalam jurnal terakreditasi atau buku yang diakui di bidang manajemen.

Proses identifikasi literatur dilakukan dengan mencari menggunakan kata kunci seperti "self-concept", "personal values", "individual behavior", dan "employee performance" untuk memastikan cakupan yang luas dan relevansi yang tinggi. Selanjutnya, literatur diseleksi berdasarkan judul, abstrak, dan isi lengkap, serta literatur yang tidak relevan atau tidak memenuhi kriteria inklusi dikeluarkan. Kualitas dan kredibilitas literatur yang dipilih dievaluasi berdasarkan metode penelitian yang digunakan, validitas dan reliabilitas data, serta kontribusi teoretis dan empirisnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 15 artikel yang dipilih untuk ulasan ini, satu artikel menggunakan metode kualitatif, sementara 14 artikel lainnya menggunakan studi kuantitatif. 15 artikel tersebut telah dipilih untuk dibaca dengan teliti, dimulai dari abstrak, tujuan, analisis data, hingga pernyataan awal peneliti, guna mengumpulkan informasi mengenai pengaruh konsep diri, nilai personal, dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan.

Table 1. Artikel jurnal yang ditinjau

No	Judul	Penulis dan Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Faktor- Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Konstruksi di Pekanbaru	Lola Maharani (Maharani, 2018)	Kuantitatif	Ada hubungan antara konsep diri dan kinerja karyawan di perusahaan jasa konsultan konstruksi di Pekanbaru. Ketika karyawan memiliki konsep diri yang tinggi, kinerjanya juga cenderung meningkat.
2	Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar	Irham, Azwar Wijaya Syam, Yoga Andriyan (Irham et al., 2023)	Kualitatif	Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh konsep diri dan nilai-nilai yang mereka miliki. Temuan menunjukkan bahwa konsep diri dan nilai-nilai tersebut sangat penting dalam pencapaian kinerja. Kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tantangan, kemampuan beradaptasi dan bekerja sama dalam berbagai situasi dengan rekan atau kelompok yang berbeda, serta kemampuan memahami dan menghargai perbedaan pendapat, serta

				kemampuan dan kemauan mengaitkan tindakan dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, semuanya memainkan peran kunci.
3	Pengaruh Konsep Diri Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smailing Tour Cabang Bali di Denpasar	Made Yatna Ari, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (Ari et al., 2020)	kuantitatif kausal	Artikel ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dari konsep diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori Deaux, Dane, & Wrightsman (1993), yang menyatakan bahwa konsep diri adalah keyakinan dan perasaan individu tentang dirinya. Kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh konsep dirinya. Jika seorang karyawan memiliki konsep diri yang positif, maka ia cenderung memiliki semangat dan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika konsep diri seorang karyawan negatif terhadap dirinya, lingkungannya, dan masa depannya, maka ia tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena komitmen terhadap pekerjaannya. Keyakinan ini bisa terkait dengan bakat, minat, kemampuan, penampilan fisik, dan lain sebagainya.
4	Konsep diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong	Reijeng Tabara, Niar Azriya (Tabara & Azriya, 2022)	Kuantitatif	Pengujian statistik data penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari konsep diri terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa konsep diri secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, konsep diri berperan penting dalam meningkatkan aspek-aspek seperti pengembangan orang lain, kerja sama tim, empati, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kontribusi terhadap organisasi.
5	Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Diri, Konsep Diri Dan Efikasi Diri (Studi	Gitarani Pramudya dan Rahayu Mardikaning sih (Pramudya &	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa konsep diri secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyati dan Dwiatmaja (2014). Sifat guru yang cenderung mendukung

	Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto)	Mardikaningsih, 2021)		pekerjaan, seperti kemauan untuk mengembangkan diri dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain, tentunya berdampak pada kinerja mereka.
6	Pengaruh Personal Value, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Harfa Indonesia Persada di Sidoarjo	Areri Dewangga Prakas (Prakas & Sitohang, 2021)		Hasil ini mengungkapkan hubungan kompleks antara nilai-nilai pribadi, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, menegaskan betapa pentingnya faktor-faktor ini dalam mendorong keberhasilan organisasi di PT. Harfa Indonesia Persada.
7	Pengaruh Kemampuan, Personal Value, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel	Fitri Nurmala (Nurmala, 2022)	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa nilai-nilai pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Favehotel Sidoarjo. Hasil studi menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 0,037, menunjukkan dampak yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%.
8	Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru	Rahman Tanjung; Opan Arifudin; Yayan Sofyan; Hendar (Tanjung et al., 2020)	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa Harga Diri berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di SMAN 4 Karawang, dengan pengaruh parsial sebesar 45,1%. Secara bersamaan, Harga Diri dan Efikasi Diri mempengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan, mencapai 75,5%. Hasil studi menunjukkan bahwa Harga Diri secara langsung menentukan 31,5% dari perubahan dalam variabel Kepuasan Kerja. Ketika diperhitungkan melalui Efikasi Diri, pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja adalah 13,5%. Dengan demikian, total pengaruh Harga Diri terhadap Kepuasan Kerja adalah 45,1%.

9	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara	Ratih S. Mangkat Bernhard Tewel Rita N. Taroreh (Mangkat et al., 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Ini berarti bahwa nilai-nilai yang ada dalam diri setiap individu berbeda dan dapat memengaruhi aktivitas kerja dan kinerja mereka. Di Polda Sulut, nilai-nilai pribadi sangat penting karena setiap abdi negara harus memiliki nilai pribadi yang baik, karena ini akan mencerminkan masyarakat.
10	Peranan Personal Values Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Organisasi	Idha Rahayuning sih (Rahayuning sih, 2013)		Dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku pengambil keputusan sebelum membuat keputusan, menentukan pilihan, dan melaksanakan keputusan.
11	The Influence Of Individual Factors And Individual Behavior On Employee Performance At PT. Naga Aries Teknologi	Firda Mufaricha Octavia, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu, (Octavia et al., 2023)	Kuantitatif	Penelitian mengungkapkan bahwa faktor individu dan perilaku individu, ketika digabungkan, mempengaruhi kinerja PT. Naga Aries Teknologi secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap faktor individu dan perilaku individu dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
12	Analisis Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Gandhi Sutjahjo (Sutjahjo, 2022)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku individu memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja, dan komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, perilaku individu dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perilaku individu dan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
13	Pengaruh Perilaku	Ditha Syahdyan	Kuantitatif	Analisis regresi menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki

	Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango	Almaulita, Juriko Abdussamad, Fenti Prihatini Tui (Almaulita et al., 2023)		pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango, dengan nilai sebesar 3.346. Budaya kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sebesar 4.592. Selain itu, kombinasi dari perilaku individu dan budaya kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango dengan kontribusi sebesar 0,633 atau 63,3%.
14	Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau	Arrafiqur Rahman (Rahman, 2013)	Kuantitatif	<p>Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel, yaitu t hitung = 3,561 dan t tabel = 2,00, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara perilaku individu dan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau.</p> <p>Berdasarkan perhitungan regresi linier, diperoleh persamaan $Y = 27,451 + 0,196X + \varepsilon$. Ini berarti bahwa setiap perubahan 1% pada perilaku individu akan mengakibatkan perubahan sebesar 19,6 pada kinerja pegawai.</p> <p>Koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif sebesar 0,360 antara perilaku individu dan kinerja pegawai, yang berarti hubungan antara keduanya di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah sebesar 36%.</p> <p>Koefisien determinasi (r^2) menunjukkan nilai 0,130 atau 13%, yang menunjukkan bahwa pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau adalah 13%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
15	Efek Perilaku Individu terhadap	Siwi Dyah Ratnasari, Tarimin	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan

Kinerja Karyawan	(Ratnasari & Tarimin, 2021)	signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) perilaku individu dipengaruhi oleh lingkungan; (3) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku individu; (5) perilaku individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan melalui perilaku individu; dan (7) kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan peran mediasi perilaku individu.
------------------	-----------------------------	--

Konsep diri dan Kinerja Karyawan

Konsep diri didefinisikan secara umum sebagai keyakinan, pandangan atau penilaian seseorang, perasaan dan pemikiran individu terhadap dirinya yang meliputi kemampuan, karakter, maupun sikap yang dimiliki individu (Desmita, 2010).

Artikel-artikel yang dianalisis membahas pengaruh konsep diri terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor dan konteks. Dari penelitian tentang karyawan jasa konsultansi konstruksi di Pekanbaru hingga studi tentang guru di SMA Negeri 1 Gondang, Kabupaten Mojokerto, konsep diri diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu.

Semua artikel sepakat bahwa konsep diri yang positif berhubungan erat dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan dengan konsep diri yang tinggi cenderung memiliki produktivitas dan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki konsep diri negatif.

Berbagai faktor mempengaruhi konsep diri, seperti penilaian diri (self-appraisal), reaksi dan respons dari orang lain, peran yang dimainkan individu, dan kelompok referensi. Selain itu, pendidikan, pengalaman, dan evaluasi diri juga turut berperan dalam pembentukan konsep diri. Kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja menjadi dasar penting dalam meningkatkan kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi menekankan pentingnya kompetensi dalam berbagai proses seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, dan manajemen kinerja. Penelitian ini mencakup berbagai sektor, mulai dari konsultansi konstruksi, telekomunikasi,

hingga pendidikan. Di setiap sektor, konsep diri ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun konteks dan tantangan yang dihadapi berbeda.

Beberapa masukan untuk penelitian sebelumnya mencakup keseragaman variabel, fokus yang terbatas, dan generalisasi hasil. Semua artikel menekankan pentingnya konsep diri, namun pendekatan dan variabel yang digunakan tidak selalu konsisten. Misalnya, beberapa penelitian lebih menekankan pada faktor-faktor psikologis seperti self-appraisal, sementara yang lain lebih fokus pada elemen pendidikan dan pengalaman. Sebagian besar penelitian hanya berfokus pada pengaruh konsep diri tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain itu, temuan penelitian sering kali digeneralisasi untuk berbagai sektor tanpa mempertimbangkan perbedaan mendasar antara satu sektor dengan sektor lainnya, yang dapat mengaburkan nuansa spesifik yang mungkin penting dalam konteks tertentu.

Konsep diri merupakan faktor psikologis yang esensial dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan dengan konsep diri yang positif cenderung lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu bekerja lebih efisien dan efektif. Manajer dan pemimpin organisasi harus menyadari pentingnya membangun konsep diri positif di antara karyawan mereka. Program pengembangan diri, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung bisa menjadi strategi efektif untuk meningkatkan konsep diri dan, pada akhirnya, kinerja karyawan. Meskipun konsep diri adalah faktor penting, pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek kompetensi karyawan (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman) perlu diterapkan untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di berbagai sektor. Manajemen SDM berbasis kompetensi, yang mencakup pengembangan konsep diri positif, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor eksternal lainnya dan menerapkan temuan ini secara spesifik dalam berbagai konteks organisasi.

Nilai Pribadi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Prakas & Sitohang (2021) di PT. Harfa Indonesia Persada meneliti pengaruh nilai-nilai pribadi dan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya memahami bagaimana nilai-nilai pribadi mempengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Dengan menyoroti hubungan kompleks antara nilai-nilai pribadi, budaya organisasi, dan motivasi kerja, penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Artikel lain oleh Nurmala (2022) yang meneliti Favehotel di Sidoarjo juga menekankan pentingnya nilai-nilai pribadi dalam membentuk kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun terdapat penelitian lain yang menemukan hasil berbeda.

Penelitian Tanjung et al (2020) di SMAN 4 Karawang mengkaji pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa harga diri dan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja guru.

Studi (Mangkat et al., 2019) di Polda Sulut mengkaji pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, nilai pribadi, dan etos kerja terhadap kinerja anggota polisi. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, menekankan pentingnya nilai-nilai pribadi dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja.

Penelitian terakhir menyoroti peranan nilai-nilai pribadi pemimpin dalam pengambilan keputusan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi pemimpin sangat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan pada akhirnya kinerja organisasi.

Penelitian sebelumnya secara umum memberikan wawasan berharga tentang pentingnya nilai-nilai pribadi dalam dunia kerja. Namun, ada beberapa kritik yang bisa diajukan. Pertama, sebagian besar penelitian berfokus pada organisasi spesifik seperti PT. Harfa Indonesia Persada, Favehotel, SMAN 4 Karawang, dan Polda Sulut. Hasil ini mungkin tidak sepenuhnya berlaku untuk konteks yang berbeda atau industri lain. Kedua, beberapa studi mungkin memiliki keterbatasan dalam hal metodologi, seperti sampel yang terbatas atau metode pengumpulan data yang tidak bervariasi. Hal ini bisa mempengaruhi validitas dan reliabilitas temuan. Ketiga, ada banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan, atau faktor-faktor eksternal lainnya yang tidak dijelaskan secara mendalam dalam penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya nilai-nilai pribadi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Memahami dan menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan tujuan organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Namun, penting untuk mempertimbangkan konteks dan metodologi penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat.

Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Octavia (2023) di PT. Naga Aries Teknologi, Sutjahjo (2022) di KPPD Batam, Almaulita (2023) di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango, dan Rahman (2013) di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau menunjukkan bahwa faktor individu dan perilaku sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana manajemen memahami dan mengelola perilaku karyawan. Faktor individu seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di PT. Naga Aries Teknologi, faktor individu dan perilaku individu berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan interaksi positif antara budaya organisasi dan faktor individu yang meningkatkan motivasi dan kinerja. Penelitian di KPPD Batam menyoroti pentingnya komunikasi kerja yang efektif dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango, budaya kerja dan perilaku individu ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau menekankan pentingnya perilaku individu yang baik untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh faktor individu sangat penting dalam kinerja karyawan di berbagai organisasi. Di PT. Naga Aries Teknologi, faktor seperti persepsi, sikap, dan kepribadian karyawan sangat memengaruhi kinerja mereka. Pengaruh ini dimediasi oleh budaya organisasi yang mencakup inovasi, orientasi hasil, dan stabilitas. Di KPPD Batam, perilaku individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Perilaku yang baik dan komunikasi kerja yang efektif meningkatkan motivasi dan kinerja. Di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango, perilaku individu dan budaya kerja saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan perilaku individu yang baik dan budaya kerja yang kondusif sebagai faktor kunci. Sementara itu, di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau, faktor individu seperti kemampuan dan kepribadian mempengaruhi kinerja, di mana perilaku individu yang baik menciptakan iklim kerja positif yang mendukung peningkatan kinerja.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Di PT. Naga Aries Teknologi, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor individu dan budaya organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Di KPPD Batam, motivasi kerja ditingkatkan oleh perilaku individu dan komunikasi kerja yang baik, yang berkontribusi pada kinerja pegawai. Di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango, motivasi kerja adalah hasil dari interaksi perilaku individu dan budaya kerja yang positif. Di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau, motivasi kerja dipengaruhi oleh perilaku individu dan lingkungan kerja, yang penting untuk kinerja optimal.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan wawasan berharga tentang pengaruh faktor individu dan perilaku terhadap kinerja karyawan. Namun, ada beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Dari segi metodologi, penelitian di PT. Naga Aries Teknologi menggunakan teknik sampling jenuh dengan populasi yang relatif kecil (45 karyawan), yang mungkin kurang mewakili populasi yang lebih besar. Metodologi yang sama digunakan di Bappeda Litbang dan KPPD Batam, tetapi

dengan jumlah sampel yang berbeda. Selain itu, ada variabel lain yang mungkin berpengaruh tetapi tidak diteliti, seperti faktor eksternal (ekonomi, teknologi) dan faktor organisasi (struktur, kepemimpinan). Hasil penelitian juga mungkin tidak dapat digeneralisasi ke semua organisasi karena perbedaan konteks, budaya organisasi, dan karakteristik karyawan.

Penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya memahami dan mengelola faktor individu dan perilaku dalam organisasi. Manajer harus fokus pada pengembangan faktor individu karyawan, seperti sikap, persepsi, dan kepribadian, serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan orientasi hasil. Motivasi kerja dan komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Organisasi perlu menerapkan strategi yang memperhatikan interaksi antara faktor individu dan budaya organisasi, serta pentingnya komunikasi kerja yang efektif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh konsep diri, nilai pribadi, dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan. Melalui tinjauan pustaka terhadap 15 artikel yang relevan, penelitian ini menemukan beberapa poin penting:

Penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri yang positif berhubungan erat dengan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan dengan konsep diri yang tinggi cenderung memiliki produktivitas dan semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki konsep diri negatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri meliputi self-appraisal, reaksi dan respons dari orang lain, peran individu, dan kelompok referensi. Selain itu, nilai-nilai pribadi juga mempengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa nilai pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan beberapa penelitian menyoroti hubungan kompleks antara nilai-nilai pribadi, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Pengaruh nilai pribadi terlihat jelas dalam berbagai konteks, seperti di PT. Harfa Indonesia Persada dan Favehotel di Sidoarjo, menunjukkan bahwa nilai-nilai ini berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan.

Lebih lanjut, perilaku individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian di berbagai sektor menunjukkan bahwa faktor individu seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Studi di PT. Naga Aries Teknologi, KPPD Batam, dan Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango menunjukkan bahwa perilaku individu, bersama dengan faktor individu lainnya, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan pentingnya membangun konsep diri positif di antara karyawan. Manajer dan pemimpin organisasi harus menyadari hal ini dan mengimplementasikan program pengembangan diri,

pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Strategi ini dapat efektif dalam meningkatkan konsep diri karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Selain itu, memahami dan menyelaraskan nilai-nilai pribadi karyawan dengan tujuan organisasi juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, yang esensial untuk mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi. Pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek kompetensi karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman, perlu diterapkan untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Saran untuk penelitian selanjutnya mencakup beberapa aspek penting. Pertama, terdapat variasi dalam pendekatan dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat mempengaruhi kesimpulan umum. Oleh karena itu, konsistensi dalam pendekatan dan variabel akan meningkatkan validitas temuan. Kedua, penelitian ini sebagian besar berfokus pada pengaruh konsep diri tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lainnya seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor eksternal ini. Ketiga, temuan sering kali digeneralisasi untuk berbagai sektor tanpa mempertimbangkan perbedaan mendasar antara sektor-sektor tersebut. Penelitian lebih lanjut harus mempertimbangkan konteks spesifik untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif dan akurat. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri, nilai pribadi, dan perilaku individu memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Manajemen SDM berbasis kompetensi, yang mencakup pengembangan konsep diri positif dan nilai-nilai pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi, dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

- Almaulita, D. S., Abdussamad, J., & Tui, F. P. (2023). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 3348–3361.
- Annisa, N. N., & Ginarti, S. (2023). Employee performance: Self-efficacy and locus of control. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 12(4), 200–206. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v12i4.181>
- Ari, M. Y., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2020). Pengaruh Konsep Diri Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Smailing Tour Cabang Bali Di Denpasar. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(2020), 145–152.
- Desmita. (2010). *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Remaja Rosdakarya.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada

- Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37.
<https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adiminstrasi Publik*, 3(1), 52–63.
<https://doi.org/10.36232/jppadap.v3i1.4769>
- Maharani, L. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konsultansi Konstruksi Di Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 11(2), 125–134.
<https://doi.org/10.31849/nia.v11i2.2133>
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3319–3328.
- Nasrulloh, M. A., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Personal Values dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Adzkie Nasrullah). *Prosiding Manajemen*, 5(2), 942–947.
- Nurmala, F. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN, PERSONAL VALUE, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAVEHOTEL Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 3–17.
- Octavia, F. M., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). The Influence of Individual Factors and Individual Behavior on Employee Performance at PT. Naga Aries Teknologi. *Journal on Education*, 5(4), 10823–10831. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.1998>
- Prakas, A. D., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Personal Value, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Harfa Indonesia Persada Di Sidoarjo. *Jurnal Stiesia*, 10(19), 1–18.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5168/5187>
- Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9–22.
- Prasetya, A. (2018). ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIMCycle Indonesia - Surabaya). *Profit*, 12(1), 1–12.
<https://doi.org/10.21776/ub.profit.2018.012.01.1>
- Rahayuningsih, I. (2013). Peran Personal Value dalam Pengambilan Keputusan Pemimpin. *Jurnal Psikosains*, 6(1), 1–14.
https://www.researchgate.net/publication/322383900_Peran_Personal_Value_dalam_Pengambilan_Keputusan_Pemimpin/citations
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2(1), 1–19.
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175.
<https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>

- Ristiawansyah, M. (2023). Literature Review: The Influence of Work Appraisal on Employee Performance in a Company. *West Science Business and Management*, 1(01), 17–30.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi* (Pertama). PT.Prestasi Pustakaraya.
- Suhendi, H., & Anggara, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Sutjahjo, G. (2022). Analisis Perilaku Individu, Komunikasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(2), 41–50.
- Tabara, R., & Azriya, N. (2022). Konsep diri dan Kinerja Pegawai: Studi Empirik pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v5i1.4802>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Widiarti, P. W. (2017). Konsep Diri (Self Concept) Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Pendampingan Pada Siswa Smp Se Kota Yogyakarta. *Informasi*, 47(1), 135. <https://doi.org/10.21831/informasi.v47i1.15035>