

Pengaruh Inti Diri Evaluasi Terhadap Motivasi Kerja Umum Hubungan Praktisi Di Hotel Persaingan Usaha Di Era Globalisasi

Nisrin Husna

Public Relations, Institut Teknologi Kreatif Bina Nusantara, Green Boulevard No. 1 Araya, Malang, 65126
E-mail: nisrin.husna@binus.edu

Abstract— In this globalization era, hospitality or hotelier investment opportunities are growing rapidly, but not without a formidable competition, which is why these growing opportunities and threats have to be recognised by the people in this industry. One of the most important strategy in facing the global era business competition is to convince the customer that the hotel they are choosing is better and has more benefits than the rest of the competition. Convincing the customer means building a relation through positive perception, positive image and positive experiences to finally gain their trusts. This is where a highly motivated Public Relations is needed as the frontline of the company. Judge, Erez & Bono (1998) stated that self esteem, self efficacy and the locus of control are the three core-self evaluation that form the basic for building individual work motivation. The purpose of this study is to see the influences of these three core-self evaluation on the work motivation of Public Relations in facing the hotel business competition. When analyzing the influences of these three variables on the work motivation of a Public Relations, the researcher uses the cybernetic tradition approach. Through this approach the researcher then uses the Expectancy Value Theory in analyzing the influences of self esteem, self efficacy, and the locus of control on the work motivation. The sample of this research is the Public Relations practitioner of Santika Indonesia Hotel and Resort. This research uses the path analysis technique. The SPSS calculation shows that the three variables bring positive influences towards the work motivation with the self efficacy line coefficient value of 0.322, self efficacy 0.340, and the locus of control with 0.346. These results show that the more positive the self esteem, self efficacy and the locus of control value of a Public Relations, the higher the work motivation of the Public Relations of Santika Hotel and Resort in facing the business competition in this global era.

Keywords—: self evaluations; work motivation; business competition; globalization era; public relations.

I. PENGANTAR

Saat ini Indonesia memegang peringkat ketiga di Asia di bidang pengembangan Perhotelan dan investasi. Data ini diperoleh dari hasil HVS global Hospitality layanan penelitian. Menurut penelitian, pada 2017 jumlah wisatawan bepergian di Indonesia mencapai sekitar 253 juta orang per tahun, dimana 245 juta orang adalah wisatawan domestik. Jumlah wisatawan asing mencapai 8 juta orang yang merupakan peningkatan 5% dibandingkan dengan 2014. Mari Elka Pangestu, menyatakan bahwa pada tahun 2013, wisatawan asing yang diharapkan untuk mengunjungi Indonesia ditargetkan mencapai sekitar 8,6 juta orang. Menurut HVS China & Asia Tenggara, jumlah wisata dan perjalanan di Indonesia diperkirakan mencapai 400 juta pada 2023. Pada tahun 2013 jumlah hotel di Indonesia 1623 hotel, sesuai berkenaan dengan jumlah wisata dan perjalanan yang disebutkan sebelumnya, HVS global Hospitality memperkirakan bahwa sebanyak 800 hotel baru akan dibutuhkan. Sehubungan dengan fakta umum yang disebutkan di atas, peluang untuk investasi di bidang perhotelan dapat diharapkan tidak hanya tumbuh cepat tetapi juga menjadi sangat kompetitif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh evaluasi tiga inti-diri ini pada motivasi kerja Humas dalam menghadapi persaingan bisnis hotel.

A. *Self esteem*

Self-esteem adalah keseluruhan evaluasi diri individu dalam bentuk negatif atau evaluasi positif yang akhirnya akan menghasilkan perasaan seseorang diri kelayakan dalam melewati hidupnya (Coopersmith 1967). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicky (2003 p. 165) “Harga diri adalah keyakinan seseorang diri sendiri didasarkan pada keseluruhan evaluasi diri”. Kepercayaan pada sendiri-diri seseorang dibentuk oleh situasi kita dan bagaimana orang memperlakukan kita. Menurut Kreitner dan Kinicky (2003, hal. 165), harga diri diukur dengan pernyataan positif atau negatif. Sebuah contoh dari pernyataan positif dalam survei harga diri adalah “Saya pikir saya layak seperti orang lain,” sedangkan pernyataan negatif adalah ‘saya merasa bahwa tidak ada banyak tentang saya bahwa saya bisa bangga’ (Kreitner Dan Kinicky 2003, h.165).

B. *Self Efficacy*

Self-Efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk melakukan keterampilan tertentu. (Bandura, 1997). Sementara Baron dan Byrne (2000) mengusulkan bahwa *self-efficacy* adalah evaluasi individu nya kemampuan atau kompetensi untuk melakukan tugas, untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk menghasilkan sesuatu. Schultz (1994) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai perasaan individu kecukupan, efisiensi dan kemampuan untuk mengatasi tantangan hidup.

Berdasarkan kesamaan pendapat yang diajukan oleh ahli *self-efficacy*, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang atau kepercayaan dalam kemampuan nya sendiri untuk mengatur, untuk menghasilkan sesuatu dan untuk melaksanakan tindakan untuk melakukan tertentu keahlian.

C. *Locus of control*

Konsep *Locus of control* pertama kali diusulkan oleh Rotter (1966), seorang ahli dalam teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam apakah atau tidak ia mampu mengendalikan nya sendiri takdir (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Sementara Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkat di mana seorang individu percaya bahwa ia / dia adalah penentu / nya takdirnya sendiri. Robbins dan Judge (2007) dibagi *locus of control* menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Seorang individu dengan *locus of control* internal adalah orang yang percaya diri bahwa ia / dia adalah penentu apa pun yang terjadi padanya / dia (Robbins dan Judge, 2007). Sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal adalah orang yang percaya bahwa apapun yang terjadi padanya / dia dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbin dan Judge, 2007).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu yang percaya bahwa nasib mereka atau peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka berada dalam kendali mereka sendiri diidentifikasi sebagai individu dengan internal *locus of control*, sedangkan mereka yang percaya bahwa itu adalah lingkungan yang memiliki kontrol atas nasib mereka atau atas apa pun yang terjadi dengan kehidupan mereka diidentifikasi sebagai memiliki *locus of control* eksternal.

Kreitner dan Kinichi (2005) mengatakan bahwa prestasi yang dibuat oleh seorang individu dengan *locus of control* internal dianggap sebagai berasal dari kegiatan mereka. Sementara seorang individu dengan *locus of control* eksternal menganggap / nya keberhasilannya sebagai dikendalikan oleh / nya lingkungannya. Seorang individu dengan internal *locus of control* akan merasakan dunia ini sebagai sesuatu yang dapat diprediksi, dan bahwa / nya perilakunya memainkan peran di dalamnya (Kreitner dan Kinichi 2005). Sementara orang dengan *locus of control* eksternal akan merasakan dunia dan upaya untuk mencapai tujuan sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, karena itu perilaku individu tidak memiliki peran di dalamnya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal diidentifikasi sebagai orang-orang yang harapan tergantung pada orang lain, mereka cenderung mencari dan memilih situasi yang menguntungkan bagi mereka (Kreitner dan Kinichi 2005). Sedangkan individu dengan *locus of control* internal yang diidentifikasi sebagai orang-orang yang mandiri dalam pemenuhan harapan mereka dan mereka lebih memilih keterampilan untuk situasi yang menguntungkan belaka.

Berikut ini adalah contoh sederhana bagaimana seorang karyawan mungkin menganggap karirnya di sebuah perusahaan. Jika dia adalah orang dengan *locus of control* internal, ia akan mengatakan bahwa ia sendiri adalah penyebab kegagalannya untuk mendapatkan posisi di pekerjaannya, sedangkan seorang karyawan dengan *locus of control* eksternal akan menyalahkan kekuatan lingkungan, seperti bos yang tidak adil dll, sebagai penyebab kegagalannya.

Perbedaan antara locus internal dan eksternal kontrol memiliki implikasi untuk motivasi berprestasi mereka (Hari & MacAskill di Hakim, Erez & Bono, 1998). internal locus terkait dengan tingkat N-ach. N-Ach adalah kebutuhan yang memberi seseorang motivasi untuk melakukan nya terbaik di berbagai bidang dalam kehidupan untuk membuat dirinya / dirinya layak. Bagi individu dengan locus of control eksternal, karena mereka mencari kontrol di luar diri mereka, mereka cenderung merasa bahwa mereka tidak memiliki cukup kontrol atas nasib mereka sendiri. Oleh karena itu mereka cenderung lebih stres dan rentan terhadap depresi klinis (Hari dan MacAskill di Hakim, Erez dan Bono, 1998).

D. *Motivasi kerja*

Hakim Erez & Bono (1998) mengusulkan bahwa harga diri, *self-efficacy* dan *locus of control* tiga evaluasi inti diri yang mendasar dalam pembentukan motivasi individu dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan teori Kinicky di Engko (2006) yang menjelaskan bahwa harga diri (confidence individu dalam dirinya / dirinya yang berasal dari evaluasi diri secara keseluruhan), efikasi diri (keyakinan individu pada kemampuannya sendiri) dan locus of control (tingkat keyakinan individu dalam sumber-sumber kontrol hidup mereka) adalah faktor yang motivasi kerja dukungan karyawan. Hakim, Erez & Bono (1998) mengusulkan bahwa motivasi adalah evaluasi individu terhadap usahanya dalam memobilisasi dirinya dan mengatur perilakunya untuk melaksanakan tugas. Evaluasi tersebut dipengaruhi oleh -evaluation diri bawah sadar seperti pagi saya mampu atau bisa saya menyelesaikan tugas ini. Dengan demikian harga diri, *self-efficacy* dan *locus of control* yang merupakan hasil evaluasi diri menjadi sangat signifikan untuk pembentukan harga diri, *self-efficacy* dan *locus of control* yang merupakan motivasi untuk melakukan sesuatu (Hakim, Erez & Bono, 1998).

Ada berbagai penelitian yang dilakukan oleh para ahli yang menghasilkan sejumlah teori tentang motivasi. Beberapa ahli didefinisikan motivasi sebagai berikut:

1. According ke Robbins (2007, p.208): “Motivasi adalah proses yang menyumbang intensitas individu, arah dan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan”
2. According untuk Sperling dalam Mangkunegara (2000, p. 93) “Motif didefinisikan sebagai kecenderungan untuk kegiatan, dimulai dengan drive dan diakhiri dengan penyesuaian”
3. According untuk Gray di Winardi “Motivasi adalah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan munculnya antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu”

4. According untuk John R.Schemerhorn Jr di Winardi J. (2004, p.2): “Motivasi kerja adalah istilah yang digunakan dalam Perilaku Organisasi untuk menggambarkan kekuatan di dalam account yang individu untuk tingkat, arah dan ketekunan usaha yang dikeluarkan di tempat kerja “

E. Hubungan Masyarakat

Cutlip, Center & Broom (2006, p.6) mengemukakan bahwa “Public Relations adalah fungsi manajemen yang membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dan publik, yang akan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi”. Ini berarti bahwa untuk mencapai tujuan kelembagaan mereka., Public Relations harus memahami perilaku masyarakat dan nilai-nilai yang umum percaya. Tujuan yang ditetapkan oleh lingkungan eksternal. Public Relations bertindak sebagai konselor untuk manajemen dan sebagai mediator yang membantu menerjemahkan tujuan pribadi ke dalam kebijakan dan tindakan yang logis dan dapat diterima publik mereka. Sementara Jefkins dalam Kriyantono (2008) mendefinisikan PR sebagai sistem komunikasi untuk menciptakan niat baik. Definisi Greener tentang Humas ini sejalan dengan Jefkin ini.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan yang menerapkan pendekatan kuantitatif. dan menggunakan survei metode penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yaitu, Self-esteem (X1), Self-efficacy (X2) dan locus of control (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y). Untuk mengidentifikasi harga diri Humas peneliti menggunakan Karakteristik Self-esteem Individu yang diusulkan oleh Bandura (1997) dan berlaku skala Self-esteem Rosenberg sebagai panduan untuk menentukan indikator harga diri. Untuk mengidentifikasi self-efficacy Humas peneliti menggunakan Karakteristik Individu Self-efficacy yang diusulkan oleh Bandura (1997) dan menggunakan itu sebagai panduan untuk menentukan indikator harga diri. Untuk mengidentifikasi locus of control Humas peneliti merangkul beberapa definisi dari locus of control yang diusulkan oleh Robbins & Judge (2007) dan Kreitner & Kinich (2005). Definisi-definisi ini nantinya akan digunakan sebagai indikator dari lokus variabel kontrol. Untuk mengidentifikasi motivasi kerja karyawan Public Relations' peneliti menggabungkan Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow), teori ERG (MacClayton P.Alderfer), The Two Factor teori (Motivasi Hygiene Theory), Prestasi ini Kebutuhan teori (McClelland) menjadi digunakan sebagai panduan untuk menentukan motivasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Humas Santika Hotel dan Resort yang terdiri dari 35 orang.

III.HASIL DAN ANALISIS

Jalan Koefisien *Self Esteem*, *Self-efficacy*, dan *Locus of Control* terhadap Motivasi Kerja. Praduga koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh harga diri, *self-efficacy*, dan lokus variabel kontrol terhadap motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi standar (beta). Tabel 1.presents deskripsi hasil yang diperoleh dari analisis jalur.

Tabel 1. Uji Hasil Jalur Koefisien *Self-esteem*, *Self-efficacy*, dan *Locus of Control*

Variabel	beta	t-calc	p-value	Mempengaruhi
Self Esteem	0,322	2,561	0,016	Positif dan signifikan
Self Efficacy	0.340	2,262	0.032	Positif dan signifikan
Locus of control	0,346	2,806	0,009	Positif dan signifikan
Koefisien Determinasi (R2) = 80,2%				

Dari tabel di atas, persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.322 X1 + 0.340 X2 + 0,346 X3; R2 = 80,0\%$$

Tabel 1 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas terhadap motivasi kerja dengan kontribusi 80,0%. Pengaruh langsung dari variabel harga diri terhadap motivasi kerja adalah signifikan .*Self -esteem* dengan koefisien jalur 0,322 memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan $t\text{-calc} = 2.561$ dan $p\text{-value} = 0,016$ ($p\text{-value} < 0,05$), oleh karena itu statistik koefisien jalur dari harga diri terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan dengan harga diri.

Pengaruh langsung dari variabel *self-efficacy* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. *Self-efficacy* dengan koefisien jalur 0340 memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil sebagai berikut: nilai $t\text{-calc} = 2262$ dan $p\text{-value} = 0,032$ ($p\text{-value} < 0,05$), ini berarti secara statistik koefisien jalur dari *self-efficacy* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hasil menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan dengan *self-efficacy*.

Pengaruh langsung dari *locus of control* terhadap variabel motivasi kerja adalah .Locus kendali yang signifikan dengan 0.346 koefisien jalur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil sebagai berikut: nilai $t\text{-calc} = 2.806$ dan $p\text{-value} + 0.009$ ($p\text{-value} < 0,05$), ini berarti secara statistik koefisien jalur *locus of control* terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh *locus of control*.

IV.KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan yang telah disajikan dalam bagian sebelumnya mendatangkan kesimpulan berikut:

1. *Self-esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini berarti bahwa harga diri yang kuat akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. koefisien jalur dengan tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh harga diri pada karyawan PR memiliki kualitas kekuatan pendorong. *self-efficacy* tinggi akan menjadi faktor pendorong bagi peningkatan motivasi kerja karyawan Humas dari Santika Hotel dan Resort ini. *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini berarti baik *self-efficacy* akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara signifikan. Koefisien jalur dengan tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada karyawan memiliki kualitas sebagai faktor pendorong.
2. *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini berarti internal *locus of control* akan memiliki pengaruh signifikan pada karyawan hotel motivasi kerja. Koefisien jalur dengan tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* memiliki kualitas sebagai faktor pendorong.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada mereka yang membantu dalam proses laporan penelitian dan penulisan ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, (1997). *A.Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs,NJ:Prentice Hall.
- Baron, R.A & Byrne,D. (2004). *Psikologi sosial*. Jakarta:Erlangga.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self Esteem*. San Fransisco: W.H. Freeman.
- Cutlip, S.M., Center, Glen., Broom. (2006). *Effective Public Relations*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Kencana
- Judge, T.A.Erez, A.Bono, J.E. (1998).*The Relations Between Positive Self Concept and Job performance: The Power Being Positive*.
- Kreitner dan Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba Empat.
- Rotter, J.B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychological Monographs*.
- Schultz, D. P., Schultz, S.E. (1994). *Psychology And Industry Today (An Introduction To Industrial And Organizational Psychology 5th Edition)*. New York : Macmillan Publishing Company
- Winardi,J. (2004).*Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta:Prenada media.