

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tarian singa dan naga adalah sebuah budaya yang merangkul keindahan, kesenian, dan tradisi yang berasal dari Tiongkok. Tarian singa dan naga bisa disebut dengan nama barongsai dan liong, dalam bahasa Mandarin *wúshī*. Dilansir dari situs Palembang.go.id, budaya ini dibawa masuk ke Indonesia pada abad ke-17 oleh orang-orang Tiongkok yang bermigrasi dari Tiongkok bagian selatan, daerah pertama yang mereka kunjungi saat tiba di daerah kekuasaan Nusantara ialah Po – fong atau Ku – kang artinya pelabuhan lama, sekarang disebut Kota Palembang yang pada kala itu ialah pusat perdagangan Kerajaan Sriwijaya, kemudian perantau dari Tiongkok melanjutkan perjalanan ke pulau Jawa lalu sebagian dari mereka menetap di pesisir utara pulau Jawa.

Kebudayaan berasal dari keterkaitan masyarakat dahulu dan masyarakat di masa kini, kebudayaan tercipta karena masyarakat yang hidup bersamaan atau bisa disebut dengan *homo socialis*, yang dalam pemenuhannya selalu membutuhkan keberadaan manusia lain. Maka dari itu tidak ada kebudayaan yang tidak memiliki masyarakat, begitu juga sebaliknya tidak ada masyarakat yang tidak memiliki budaya (Wahyuni, 2018). Kebudayaan dihubungkan atau dikaitkan dengan demokrasi, kemajuan dan pengetahuan manusia di berbagai bidang seperti filsafat, sastra, bahasa, seni musik, seni rupa, perdagangan, dan industri hiburan. Semua yang mengarah pada intelektualitas, perwujudan ekspresi manusia, etika, estetika

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pengalihan/pinjakan akan dituntut sesuai undang-undang yang berlaku.



lagi istilah “pribumi dan non pribumi”, sebutan tersebut telah ditetapkan menjadi WNA dan WNI. Ketiga, UU No. 23 tahun 2006 tentang pendaftaran penduduk.

Secara internasional barongsai memiliki organisasi yang memiliki nama *International Dragon and Lion Dance Federation* (IDLDF) yang sudah memiliki cabang di 48 negara termasuk di Indonesia. Kesenian olahraga barongsai telah resmi menjadi cabang olahraga nasional yang dinaungi oleh Federasi Olahraga Barongsai Indonesia (FOBI) yang berdiri pada 9 Agustus 2012, dan pada tahun 2022 FOBI telah resmi menjadi anggota Komite Olahraga Nasional Indonesia (Kurnianto, 2017).

Kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusia, tanpa adanya kerjasama antar manusia di dalamnya maka tidak akan pernah tercapai tujuan suatu organisasi tersebut, dalam pemenuhannya organisasi tidak dapat dibentuk oleh hanya satu orang, setidaknya membutuhkan lebih dari dua orang. Keberadaan setiap organisasi pasti ada sumber daya manusia yang menjadi penggerak atau pelaksana, namun tidak semua sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas atau perannya dengan baik. Hal itu ditunjang dengan keterkaitan dengan *self efficacy*, seseorang membutuhkan *self efficacy* yang positif untuk mengatasi ketidakpastian dan kegagalan dalam proses inovasi. Menurut Niu (2020), efikasi diri merupakan sebuah hasil interaksi lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri, pengalaman, pendidikan, dan kemampuan personal. Sebagaimana yang ditemukan oleh Stajkovic dan Luthans (1998) dalam Hidayat dan Setiawan (2016) bahwa *work-related performance* memiliki korelasi signifikan hubungannya dengan *self efficacy*, peneliti Rimpet dan Karwet (2016) menemukan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi pengaruh positif *self efficacy*.

Kinerja individu selain *self efficacy*, terdapat satu aspek yang dinilai penting dalam dunia psikologi yaitu *self esteem*, dengan adanya *self esteem* seseorang bisa lebih percaya diri, menghargai diri, menerima kekurangan serta kelebihan dirinya melalui evaluasi diri. Dalam organisasi, diperlukan sumber daya manusia dengan *self esteem*, dengan itu ia dapat menentukan sebuah pilihan dan tujuan untuk keberlanjutan dan kebaikan organisasinya. Orang dengan *self esteem* tinggi tidak takut dalam mencoba suatu hal yang baru meski adanya resiko dalam pilihannya namun akan berakibat baik pada akhirnya, tidak terpaku pada kelemahan dirinya, memiliki pandangan positif dan percaya diri.

Konsistensi latihan personil diperlukan agar dapat mempersiapkan fisik yang kuat dan terbiasa dengan teknik dasar Barongsai. Dilansir dari *kompas.com* kebugaran jasmani dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan olahraga fisik secara teratur, adapun unsur - unsur kebugaran jasmani yang meliputi kecepatan, kelenturan, daya tahan, kekuatan, reaksi, kelincahan, koordinasi, keseimbangan, dan daya otot.

Tabel 1.1

Jumlah Rata-Rata Personil Yang Mengikuti Latihan Rutin, Tahun 2023

Keterangan	Jumlah (rata-rata)
Bulan ke-2 (Februari)	15 orang
Bulan ke-3 (Maret)	10 orang
Bulan ke-4 (April)	17 orang

Sumber: Database Tim Ksatria, 2023

Berdasarkan tabel rata - rata jumlah personil yang melakukan kegiatan latihan rutin, data pada bulan Februari menunjukkan 15 orang yang melakukan latihan. Pada bulan ini di tanggal 18 hingga 19 Februari, Tim Tarian Singa dan Ksatria

Surabaya ikut berpartisipasi dalam kejuaraan di kota Madiun. Data pada bulan Maret menunjukkan rata-rata 10 orang yang mengikuti latihan, pada bulan ini tidak ada *event* menanti tetapi tetap diadakan latihan rutin dan mempersiapkan penampilan untuk acara yang akan datang yaitu Vesakh Festival dan Surabayaaganza. Lalu, data pada bulan April menunjukkan rata-rata 17 orang yang mengikuti latihan dikarenakan adanya motivasi untuk maju berkompetisi pada perlombaan *Liong* (naga) dan acara yang akan datang pada bulan berikutnya. Meski tidak ada *show* atau kejuaraan yang akan datang, tetap akan dilaksanakan latihan secara rutin karena latihan adalah bagian dari hobi personil.

Dilansir dari *ummetro.ac.id* perilaku seseorang yang melakukan pekerjaan melebihi batas standar tugas yang telah diberikan kepadanya secara sukarela, hanya demi membantu peningkatan kesuksesan perusahaan dapat diistilahkan sebagai OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). Uniknya, seseorang yang memiliki OCB ini tidak memikirkan imbalan apa yang akan ia dapat jika melakukan pekerjaan lebih dari standar tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat dioptimalkan apabila anggota di dalamnya tidak hanya mengerjakan tugas utama saja, melainkan melakukan tugas ekstra yang meliputi berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, kemauan bekerjasama, memberi kritik saran, serta memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif, hal ini tentu sangat menguntungkan organisasi. OCB (*Organizational Citizen Behavioural*) dilakukan oleh individu dalam bekerja yang merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, bukan merupakan pekerjaan formal yang secara tidak langsung dikenal oleh sistem penghargaan (*reward*). Menurut Wibowo (2019), perilaku ini salah satunya karena seseorang tersebut menjadi bagian dalam organisasi atas dasar memiliki



(*belonging*), atau merasa menjadi orang yang memiliki tanggung jawab besar dalam pemenuhan perkembangan suatu organisasi maupun perusahaan.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang harus didapatkan karena sangat mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (dalam Sutrisno 2017:75) *job satisfaction* termasuk keadaan emosional dimana seseorang merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam pekerjaannya, seseorang dengan sikap positif terhadap pekerjaannya menunjukkan tingginya tingkat *job satisfaction*. Pendapat ini diperkuat dengan adanya teori Hasibuan dan Wahyuni (2022) yang menyatakan bahwa disiplin, prestasi dan dukungan, moral kerja ialah cerminan dari sikap emosional *job satisfaction*. Kepuasan kerja tidak hanya berpacu pada imbalan pendapatan setelah melakukan pekerjaan tersebut, namun bagaimana dalam melakukan proses pengerjaannya menyenangkan, bermakna, baik mendapatkan apresiasi maupun dukungan (Arnoux *et al.*, 2016; Keles dan Findikli, 2016). Sebaliknya apabila seseorang merasa tidak mendapat faktor penunjang dalam pelaksanaannya, maka hal itu dapat berpotensi penyebab ketidakpuasan atas hasil kerjanya.



Dalam upaya berhadapan dengan lingkungan organisasi yang luas di dunia ini setiap organisasi berupaya mensukseskan organisasinya dalam pemenuhan tujuan dari aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang akan ditemukan di masa mendatang. Suryani dan John dalam buku Kinerja Organisasi (2018) memaparkan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan akhir dari hasil pengoperasian dan eksistensinya antara lain: keuntungan, berkesinambungan, efisiensi, kepuasan dan pembinaan, pelayanan dan mutu

produk, kepemimpinan pasar, pertanggung-jawaban sosial. Organisasi wajib memenuhi tujuannya melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki dengan menjamin keberlanjutan organisasi dalam jangka yang panjang untuk mencapai hasil kerja organisasi yang maksimal.

Hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bisa disebut dengan kinerja atau prestasi kerja (Mangkunegara 2016:67).

Organisasi Barongsai Ksatria Surabaya termasuk organisasi perkumpulan pelestarian budaya Tionghoa yang berfokus pada *entertainment performance purpose*, maka bisa disimpulkan bahwa dalam organisasi ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena berperan dominan. Dalam pemenuhannya untuk memuaskan pelanggan maupun penonton yang menyaksikan atraksi Tarian Singa dan Naga, maka organisasi harus memperhatikan kualitas pertunjukan maupun pelayanan dan kepuasan pelanggan agar kinerja usaha personil dalam organisasi dapat terus ditingkatkan.

Dalam penelitian Sebayang dan Sembiring (2017) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya, Sogh dan Zarei (2016) dalam pembahasannya mengenai *The Relationship Between Organizational Self Esteem and Career Self Efficacy with Job Adjustment Among the Boer Ahmed Township's Educational*



Employee, penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara penyesuaian pekerjaan dan harga diri organisasi dengan penyesuaian pekerjaan dan efisiensi diri. Berbeda dari penelitian lainnya, penelitian Noviawati (2016) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia di Surabaya. Dalam penelitiannya, makin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan, tidak dapat dipastikan meningkatkan kinerja karyawan, persentase dapat meningkat namun dalam jumlah yang rendah.

Peran penting *job satisfaction* dalam menciptakan karyawan yang berkualitas (Rismayanti *et al.*, 2018). Menurut Kharisma *et al.* (2019) *job satisfaction* diukur dari pencapaian hasil yang sesuai dengan harapan karyawan maupun anggota organisasi, sehingga hal ini menimbulkan suatu kepuasan yang berdampak pada organisasi atau perusahaan. Penelitian Sari *et al.* (2019), Setia *et al.* (2020) mengemukakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang peneliti telah paparkan, variabel atau hal ini menjadi topik menarik untuk diangkat menjadi sebuah penelitian sehingga peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH *SELF ESTEEM*, *SELF EFFICACY* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA ORGANISASI TARIAN SINGA DAN NAGA KSATRIA SURABAYA”.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Organisasi Tarian Singa dan Naga Ksatria Surabaya?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Organisasi Tarian Singa dan Naga Ksatria Surabaya?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Personil pada Organisasi Tarian Singa dan Naga Ksatria Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Barongsai di Indonesia mengalami pasang surut yang membuat ruang gerak Barongsai Tionghoa terbatas karena tekanan politik pada pemerintahan Orde Lama hingga Orde Baru Presiden Soeharto. Namun per April 2023, olahraga Barongsai telah masuk ke KONI yang artinya banyak peminat yang menggulati dunia Barongsai. Keterkaitannya dengan *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan *Job Satisfaction* ialah tanpa adanya *Self Esteem*, atlet tidak dapat memiliki rasa percaya diri untuk menampilkan dirinya. Tanpa adanya *Self Efficacy*, atlet tidak dapat memiliki rasa percaya bahwa dirinya mampu untuk menuntaskan pertunjukan atau perlombaan Barongsai. Dan tanpa adanya *Job satisfaction* dalam diri atlet maka ia tak akan bertahan dalam sebuah tim atau organisasi tersebut.



Maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Personil Organisasi Tarian Singa dan Naga Ksatria Surabaya.
2. Untuk mengetahui *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Personil Organisasi Tarian Singa dan Naga Ksatria Surabaya.
3. Untuk mengetahui *Job Satisfaction* berpengaruh Kinerja Personil Organisasi Tarian Singa dan Naga Ksatria Surabaya.

4. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang terkait dengan adanya pembahasan penelitian ini. Manfaat tersebut ada 2 jenis yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang diuraikan sebagai berikut:

4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis, dimana dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan sumber referensi bagi penelitian di masa yang akan datang. Khususnya untuk mempelajari, mengetahui, dan memberikan pengetahuan mengenai psikologi manajemen sumber daya manusia yang dapat berguna untuk memajukan sebuah organisasi, lembaga, maupun instansi yang berhubungan dengan *self esteem*, *self efficacy*, *job satisfaction*, dan kinerja personil/karyawan.



1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk perkembangan ilmu yang berhubungan dengan upaya mengetahui psikologi dan memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja.

1.4.2.2 Bagi Civitas Akademika

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan dengan topik berbeda untuk dijadikan bahan referensi mahasiswa pembacanya.

1.4.2.3 Bagi Organisasi

Diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak organisasi atau instansi terkait untuk lebih mengetahui dan menyadari seberapa besar pengaruh *self esteem*, *self efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap kinerja yang dihasilkan dimanapun individu berada.

