

MEMBANGUN KINERJA DIRI BERARTI MEMBANGUN BISNIS BARU

Raden Ayu Ritawati^{1)*}, Mufti Fiandi²⁾

Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang

Email : ¹ra.ritawati_uin@radenfatah.ac.id, ²muftifiandi_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Tingkat pengenalan bisnis yang baik selalu berkorelasi positif dengan pembentukan sumber daya manusianya. Korelasi antara pembentukan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari proses pengendalian kinerja yang baik dari tiap individu. Oleh karena itu tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan yang positif antara membangun bisnis dan pembangunan kinerja positif bagi setiap individu. Penelitian dengan metode deskriptif kualitatif ini dilakukan pada sejumlah karyawan swasta yang bekerja pada bidang perdagangan umum di kota Palembang dengan metode wawancara dan observasi langsung secara primer. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara sebab akibat ketika seorang individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan lebih mudah bangkit dari masalah yang menimpa mereka. Hal ini dikarenakan mereka percaya bahwa masalah yang dihadapi mempunyai jalan keluar dan bersifat sementara.

Kata kunci: Bisnis, Kinerja, Individu

Abstract

A good level of business recognition is always positively correlated with the formation of its human resources. The correlation between the formation of good human resources is inseparable from the process of controlling the good performance of each individual. Therefore this paper aims to explain the positive relationship between building a business and building positive performance for each individual. This research using a qualitative descriptive method was conducted on a number of private employees who work in the general trading sector in the city of Palembang using interviews and direct observation as primary methods. The results of the study prove that causally when an individual who has high performance will more easily rise from the problems that befall them. This is because they believe that the problems they face have solutions and are temporary.

Keywords: Business, Performance, Individual

PENDAHULUAN

Suatu negara dengan tingkat bisnis yang tinggi selalu dikatakan sebagai negara yang maju dan modern. Dalam dinamika bisnis yang semakin berkembang saat ini selalu menuntut manusia-manusia pekerja yang siap pakai dan handal berperan disegala bidang kehidupan. Persaingan usaha dan bisnis pun menghendaki hal demikian (Bandura, 2010). Oleh karena itu tak ayal bila pada tuntutan tersebut diberlakukan tiap unit usaha dalam membangun organisasi dan bisnisnya baik secara pribadi maupun organisasi dan kelompok (Bandura, 1997).

Pesatnya informasi dan teknologi menghendaki setiap orang memiliki nilai dan kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan dirinya sendiri atau yang sering disebut orang dengan istilah kinerja. Namun untuk mencapai kesuksesan dalam hidupnya setiap orang perlu memiliki kinerja agar yakin dengan apa yang dikerjakannya bisa mencapai tujuan. Kepercayaan diri seseorang mengacu kepada apa yang mereka yakini tentang diri mereka sendiri terhadap pilihan mereka sendiri untuk mencapai tujuan. Karena kenyataannya kinerja yang tidak seimbang mempengaruhi produktivitas (Anjani, 2019). Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan bekerja keras untuk mempelajari cara melakukan tugas baru, karena mereka yakin akan berhasil.

Kepercayaan diri seseorang mempengaruhi berapa lama orang tersebut akan bertahan saat terlibat dengan tugas yang menantang. Seorang dengan kinerja yang tinggi akan bertahan lebih lama dalam menghadapi tugas yang sulit karena mereka lebih yakin bahwa mereka akan

belajar dan berhasil melaksanakan tugas. Seorang individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan lebih mudah bangkit dari masalah yang menimpa mereka. Hal ini dikarenakan mereka percaya bahwa masalah yang dihadapi mempunyai jalan keluar dan bersifat sementara (Bala, Arun, 2006). Seorang yang rajin dalam belajar, selalu baik dalam melakukan tugas, dan mengerahkan seluruh upaya serta kemampuan secara konsisten menggunakan keyakinan diri mereka. Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan bekerja keras dalam belajar bagaimana melakukan tugas-tugas baru, karena mereka yakin akan berhasil. Oleh karena itu nilai kinerja yang tinggi sama dengan membangun bisnis baru yang tinggi (Yusrizal Aminullah & Kustini, 2022).

Bisnis selalu diistilahkan orang dengan menunjukkan pendapat dan penilaian terhadap perkembangan kebudayaan. Pada waktu kebudayaan mencapai puncak perkembangannya, unsur-unsur budaya bersifat halus, indah, tinggi, sopan, dan luhur (Kadek et al., 2019). Masyarakat pemilik kebudayaan dikatakan memiliki bisnis tinggi. Bisnis memiliki ciri-ciri dan karakteristik untuk memperjelas dan membedakannya dengan kebudayaan. Sebab, bisnis dan kebudayaan merupakan hal berbeda. Setiap masyarakat memiliki bisnisnya sendiri dan ditandai dengan kehidupan yang nyaman. Selain itu, bisnis memiliki wujud moral, norma, etika, dan estetika. Tingkat pengenalan bisnis yang baik selalu berkorelasi positif dengan pembentukan sumber daya manusianya. Dimana pembentukan sumber daya manusia yang baik selalu dihubungkan dengan pengendalian kinerjanya di masyarakatnya baik di dunia kerja maupun di lingkungan masyarakat sosialnya.

Seseorang dengan tingkat kinerja tinggi cenderung akan memilih tujuan yang menantang untuk diri mereka sendiri maupun sebaliknya (Yapono dan Suharman, 2017). Kemoderenan selalu diartikan sebagai sesuatu yang memiliki nilai-nilai yang dinamis dan positif. Tak ketinggalan bahwa masyarakat yang maju adalah masyarakat yang selalu menghendaki perubahan dan perkembangan baik secara individu maupun organisasi dan kelompok-kelompok sosial, keagamaan, pendidikan, seni dan perdagangan (bisnis).

Salah satu subjek dan objek dari bisnis adalah manusia yang berarti individu yang memiliki nilai diri yang tinggi atau nilai kinerja yang tinggi. Karena kinerja memiliki dampak pada pemilihan perilaku, usaha, motivasi, pola pemikiran fasilitatif, dan daya tahan terhadap stres. Maka, pemahaman akan aspirasi kerja menjadi penting ketika terdapat fakta adanya sejumlah individu yang merasa tidak memiliki kemampuan untuk berhasil dalam mencapai cita-cita pekerjaan. Kinerja mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri mereka, dan bertindak. Kinerja tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan pada situasi yang akan datang dengan kecakapan yang dimiliki. Individu yang memiliki penilaian yang baik terhadap kemampuan yang dimilikinya akan senantiasa memiliki pikiran yang positif pula pada dirinya. Oleh karena itu, dalam setiap beraktivitas selalu berpikir positif dan bersikap optimis akan hasil yang akan diraihinya (Ardanti & Rahardja, 2017). Namun sebaliknya, jika individu tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki ketika dia berada dalam dunia pekerjaannya, maka dia akan merasa kesulitan ketika bekerja dan berinteraksi sosial di kehidupannya yang berarti pula akan menghambat pembangunan suatu bangsa.

Bisnis, mengacu pada tindakan jauh ke depan untuk membantu orang tersebut menghindari membuat kesalahan atau memiliki masalah seperti untuk menginformasikan keputusan atau tindakan yang diambil yang mempengaruhi orang lain. Penelitian ini berusaha menemukan hubungan sebab akibat antara pembentukan kinerja yang tinggi secara individu dan pembentukan bisnis yang mapan dan terorganisir di dunia perdagangan di kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan metode deskriptif kualitatif ini dilakukan pada sejumlah karyawan swasta yang bekerja pada bidang perdagangan umum di kota Palembang dengan metode wawancara dan observasi langsung secara primer (Arikunto, 2010).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian akhirnya membuktikan bahwa kumpulan dari pengalaman-pengalaman masa lalu akan menjadi penentu kinerja melalui representasi kognitif, yang meliputi; ingatan terhadap frekuensi keberhasilan dan kegagalan, pola temporeranya, serta dalam situasi bagaimana terjadinya keberhasilan dan kegagalan.

Kinerja Menentukan Tingkat Kemajuan Suatu Bisnis

Peranan kemampuan berpikir dalam perkembangan kinerja cukup besar, karena orang yang tinggi inteligensinya akan lebih mampu mengingat dan menganalisis kejadian-kejadian yang pernah dialami, sehingga kesimpulan yang dibuat akan lebih tepat. Kinerja mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri mereka, dan bertindak (Dianita, 2019). Kinerja tidak berkaitan langsung terhadap keahlian yang dimiliki, akan tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan pada situasi yang akan datang dengan keahlian yang dimilikinya (Agustian et al., 2022). Seorang individu yang memiliki penilaian yang baik terhadap kemampuan yang dimilikinya akan senantiasa memiliki pemikiran yang positif pada dirinya. Oleh karena itu, seorang individu yang berhasil dalam hidupnya ketika dia beraktivitas akan selalu berpikir positif dan bersikap optimis akan keberhasilan yang akan diraihinya. Namun sebaliknya, jika seorang individu tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki, maka dalam menjalani kehidupannya selalu bersikap pesimis dalam usaha yang dilakukannya. Kinerja pribadi yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi senantiasa bersikap optimis untuk meraih suatu tujuan yang ingin dicapai (Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, 2019).

Kinerja mengacu juga terhadap peningkatan jiwa kemandirian dan profesionalisme. Dalam prosesnya kinerja akan menunjang kemajuan suatu bisnis bila seseorang individu tersebut dapat terlibat langsung dalam membuat keputusan-keputusan disepanjang karir dan kehidupannya. Pembuatan keputusan tersebut sangat relevan dalam menentukan sikap dan minat ketika seseorang melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Pembentukan sikap dan minat ini tentu saja sangat berkorelasi positif terhadap jalannya peristiwa bisnis yang berlangsung dari masa ke masa (Brown et al., 2005).

Adapun ukuran dari kinerja diri ditentukan oleh tingkat:

1. Kekuatan Keyakinan Diri (*strength*), yang berkorelasi dengan kekuatan keyakinan individu akan kemampuannya. Keberadaan seorang individu memiliki harapan yang kuat, akan mendorong seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk mencapainya, meskipun pengalaman masih kurang. Seseorang akan memilih pekerjaan berdasarkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan itu. Seseorang akan mampu melakukan pekerjaan yang bisa dia lakukan dan dia dianggap akan merasa kesulitan bahkan akan keluar dari batas kemampuan yang dirasakan bila tidak memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.
2. Harga diri
Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif juga. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Tingkat harga diri seseorang akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang.
3. Tingkat pendidikan
Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri seseorang. Tingkat pendidikan rendah akan menjadikan orang tergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai daridirinya, dan sebaliknya orang yang memiliki pendidikan

tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih dibandingkan yang berpendidikan rendah (Drnovsek, M., Wincet, J., & Cardon, 2010).

4. Proses Kegigihan

Berbagai perilaku dalam menentukan kinerja yang melebihi resolusi minimum sebagai ketepatan waktu, merampingkan bekerja dan menghemat sumber daya.

5. Kondisi fisik

Perubahan kondisi fisik juga berpengaruh pada kepercayaan diri. Penampilan fisik merupakan penyebab utama rendahnya harga diri dan percaya diri seseorang. Kelainan fisik tertentu pada seseorang, seperti cacat anggota tubuh merupakan kekurangan yang terlihat oleh orang lain.

6. Lingkungan

Dukungan yang baik yang diterima dari lingkungan keluarga seperti anggota keluarga yang saling berinteraksi dengan baik akan memberi rasa nyaman dan percaya diri yang tinggi. Orang yang mampu memenuhi 20 norma-norma yang ada di lingkungan masyarakat, akan diterima dengan baik oleh masyarakat serta harga diri akan semakin lancar berkembang.

7. Sportifitas

Sportif adalah tindakan untuk mengurangi atau mencegah kejadian negatif di tempat kerja. Bentuk solidaritas dapat dilihat pada pekerja yang fleksibel dan toleran. Mampu menahan diri dan tidak mengeluh dalam situasi yang tidak diinginkan, tidak mengkritik satu sama lain dan menghindari berfokus pada hal-hal negatif dari situasi kerja yang berbahaya.

8. Inovasi

Inovasi mengacu pada perilaku yang berfokus pada upaya inovatif untuk mereformasi dan meningkatkan kualitas produk. Sebagai contoh, kontribusi konstruktif, endors dengan ide-ide baru, dan proaktif untuk mengembangkan metode baru dan responsif.

9. Ketaatan

Ketaatan difokuskan untuk mendukung dan mengikuti aturan serta aturan formal dan informal. Misalnya, ketepatan waktu, dan *curations* di tempat kerja.

Hubungan antara Pengalaman Masa Lalu dan Kinerja Tinggi

Pengalaman-pengalaman masa lalu ternyata dapat menjadi ukuran ketika seseorang bertindak ataupun bertingkah laku. Tindakan-tindakan atau keputusan-keputusan yang diambil seorang individu dalam hidupnya sangat menentukan penguasaan kinerja dirinya selanjutnya. Hal yang berpengaruh terhadap kinerja yang utama yaitu pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experiences*) (Nurdin et al., 2020). Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experiences*) berupa pengalaman yang dialami individu pada masa lalu. Apabila memiliki pengalaman yang baik pada masa lampau maka otomatis akan meningkatkan kinerja individu tersebut begitu juga sebaliknya (Doto et al., 2023).

Demikian pula dalam menyelesaikan masalah-masalah di dunia yang semakin menuntut tingkat persaingan yang ketat dan tuntutan pekerjaan yang sangat berat saat ini setiap individu tentu saja harus membekali dirinya dengan kinerja yang baik dan positif. Pembangunan kinerja yang baik dan positif tentu saja menjadi tuntutan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya (Diah Novitasari, Syaiful Bakhri, 2023). Dimana tingkat penguasaan kinerja yang tinggi ketika membuat keputusan akan membantu dalam interaksi sosialnya dengan lingkungan sekitar seperti dapat:

1. Membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dan manajemen;
2. Membantu merampingkan penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif;
3. Menurunkan tingkat kebutuhan sumber daya organisasi untuk tujuan produktif;
4. Efektif kebijakan untuk koordinasi kegiatan antara anggota tim dan latar belakang dari kelompok kerja;
5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia untuk beradaptasi dengan efek bahwa pekerjaan organisasi adalah menarik;

6. Meningkatkan stabilitas kemampuan kerja organisasi;
7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan pekerjaan.

Oleh karena itu seorang individu yang memiliki tingkat kinerja diri yang tinggi akan selalu berusaha tampil secara profesional dimanapun dia berada. Profesionalisme mengandung tiga makna, yaitu pertama suatu keahlian mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi, serta yang ketiga yaitu profesional berarti moral (Dewi & Dewi, 2015).

Profesionalisme tenaga kerja atau individu pada hakikatnya mencakup aspek-aspek seperti (Noviawati, 2016).

- a. Aspek potensial
- b. Setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi tersebut antara lain: data mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan lainnya.
- c. Aspek Profesionalisme dan vokasional Setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu. Dengan adanya kemampuan dan ketrampilan tersebut, maka tenaga kerja dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- d. Aspek Fungsional
- e. Setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsionalnya, dengan kata lain berkeja secara tepat guna.
- f. Aspek operasional
- g. Setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan kertrampilanya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- h. . Aspek Personal Setiap kerja harus memiliki sifat-sif at kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misal seperti: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun, dang rajin.
- i. . Apek produktivitas Setiap tenaga kerja memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil dan memberikan hasil dari pekerjaannya, baik kuantitas maupun kualitas.

PENUTUP

Nilai suatu bisnis akan sangat ditunjang oleh seberapa besar bangsa tersebut mampu mengukir bisnisnya di kancah persaingan global. Hal ini tentu saja terkait dengan seberapa kuatnya setiap individu dalam masyarakatnya mampu membuat keputusan-keputusan dalam mengatasi permasalahan hidupnya. Penyelesaian suatu masalah dan penentuan sikap dalam membuat keputusan sangat ditunjang oleh kinerja yang baik. Karena salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh kinerja adalah terciptanya prestasi kerja.

Teori yang dikemukakan oleh Albert Bandura ini dengan sangat jelas memberi wawasan baru tentang suatu aspek mental yang menjadi penghubung antara potensi yang dimiliki seseorang dengan perkembangan bisnis suatu bangsa. Kinerja yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha keras dan optimis memperoleh hasil yang positif atau keberhasilan, sedangkan individu yang memiliki efikasi rendah akan memperlihatkan sikap pesimis dan memperlihatkan sikap tidak berusaha, sulit untuk memotivasi diri sendiri, mudah menyerah saat dihadapkan dengan situasi yang sulit dan memiliki komitmen yang rendah terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Sementara seorang individu yang memiliki kinerja yang tinggi akan meningkatkan nilai profesionalisme dirinya dimanapun dia berada. Mampu menghadapi dan berdamai terhadap berbagai tantangan zaman merupakan salah satu proses penerapan efikasi kerja yang baik dalam bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A., Rinda, R. T. K., & Rumiasih, N. A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 240–244.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10.
<https://doi.org/https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/2191/pdf>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and company.
- Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972–979. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.972>
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Diah Novitasari, Syaiful Bakhri, H. A. (2023). Peran motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai desa karang anyar kabupaten lampung timur. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Kenangan (Manken)*, 12(04), 972–982.
- Dianita, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 339–349. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.219>
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self- Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108.
- Doto, A. B., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Utama Kupang. *Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4, 79–91.
- Drnovsek, M., Wincent, J., & Cardon, M. S. (2010). Entrepreneurial Self-Efficacy and Business Start-Up: Developing a Multi-Dimensional Definition. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 16, 329–348.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13552551011054516>
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85–96.
- Yusrizal Aminullah, & Kustini, K. (2022). Kontribusi Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Jombang (Perseroda). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 256–270. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.885>