

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan (Kulla et al., 2018)

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Kolondam, 2018)

Wartono & Mochtar (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi (Sobirin, 2019).

PT. Suka Fajar Ltd cabang Payakumbuh adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan yang bermerk Mitsubishi yang saat memperkerjakan sebanyak 56 orang karyawan dengan 2 cabang kantor di Payakumbuh. Karyawan yang bekerja di PT. Suka Fajar Ltd cabang Payakumbuh harus mempunyai kualitas sehingga dalam melaksanakan kerja dapat mendukung perkembangan perusahaan, sebab, apabila sumber daya tidak berkualitas maka dapat mengakibatkan tidak berjalannya proses operasional perusahaan tersebut bahkan bisa hancur.

Di bawah ini diberikan tabel pencapaian kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh yang diukur dengan jumlah penjualan mobil selama tahun 2022.

Tabel 1.1
Pencapaian Penjualan PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Januari	100%	60%	Tidak Tercapai
2	Februari	100%	75%	Tidak Tercapai
3	Maret	100%	70%	Tidak Tercapai
4	April	100%	90%	Tidak Tercapai
5	Mei	100%	85%	Tidak Tercapai
6	Juni	100%	80%	Tidak Tercapai
7	Juli	100%	80%	Tidak Tercapai
8	Agustus	100%	70%	Tidak Tercapai
9	September	100%	75%	Tidak Tercapai
10	Oktober	100%	80%	Tidak Tercapai
11	Nopember	100%	75%	Tidak Tercapai
12	Desember	100%	70%	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh (April, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwasanya target penjualan yang pada PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh selama tahun 2022 tidak pernah tercapai. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dari PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh masih kurang maksimal, selain itu perilaku saling membantu sesama karyawan sebagai faktor utama dari kinerja karyawan juga masih belum berjalan dengan baik.

Fenomena mengenai kinerja karyawan yang terjadi di PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh adalah hasil kerja karyawan kurang dari standar yang telah ditentukan. Artinya karyawan dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu karyawan dinilai kurang mempunyai inisiatif dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya menunggu perintah dari atasan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Suka Fajar Ltd Payakumbuh
November 2022-April 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah Absensi	% Kehadiran
November	56	4	2	0	6	94,6%
Desember	56	2	2	1	5	96,5%
Januari	55	1	2	1	4	96,0%
Februari	58	1	3	1	5	96,5%
Maret	56	2	1	0	3	97,7%
April	56	3	2	0	5	96,5%

Sumber: . PLN Persero ULP Padang

Pada tabel 1.2 diatas terlihat tingkat absensi paling tinggi terdapat pada bulan november tahun 2022 dengan jumlah sebanyak 6 orang karyawan yang mengalami absensi. Sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan maret 2023 dengan jumlah absensi sebanyak 3 orang.

Ada banya faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *self efficacy* dan komitmen organisasi. *Self-efficacy* menurut (Trilolita & Siti, 2019) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya.

Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat (Fatimah, 2018). Oleh sebab itu, *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual dari karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Ari, 2020) dan menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan yang didapatkan oleh (Rizana, 2019) yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelolah emosinya dan menggerakkan emosinya kearah yang benar. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa dan mengendalikan perasaan

ssecara mendalam sehingga dapat membantuu emosi dan intelektual. Dengan kecerdasan emosinya pada emosi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati (Syamsuriati, 2021).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki para karyawannya sendiri, sehingga ada pengaruh timbal balik antara kecerdasan emosi dan kinerja karyawan. Kecerdasan emosi merupakan istilah yang belum lama dikenal baik di dunia psikologi dan sosial pada umumnya. Sebagai sandingan IQ (Intelligence Quotient), aspek terpenting EI berada pada mental dan emosi. Topik tentang EI menjadi ramai dibicarakan oleh masyarakat luas setelah terbitnya buku karya Daniel Goleman pada tahun 1995 yang berjudul EI (*Emotional Intelligence*).

Penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan kecerdasan emosional telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh (Parimita et al., 2020) dan (Permata Sari & Candra, 2020) yang menemukan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Thalib, 2020) dan (Zebua & Siahaan, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagai mediasi hubungan antara *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, yang nantinya variabel intervening ini dapat melihat hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen..

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Self efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan dengan kinerja unggul tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan.
2. Terjadinya penurunan kinerja yang berakibat pada tidak tercapainya visi dan misi instansi.
3. Kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai yang membuat karyawan cenderung lebih menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.
4. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang untuk kepentingan perusahaan.
5. Karyawan dengan komitmen yang rendah dapat menghambat kinerja perusahaan.
6. Rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

7. Hubungan harmonis sesama karyawan terjalin hanya dalam bentuk formalitas semata dalam perusahaan.
8. Keberhasilan perusahaan tidak dapat dicapai hanya dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.
9. Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung, jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula untuk perusahaan.
10. Adanya pengaruh timbal balik antara kecerdasan emosi dan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh *Self efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?

3. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi PT Suka Fajar Ltd Payakumbuh

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai perilaku organisasi dan juga manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana di bidang perpajakan sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumberdaya manusia.