

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal, dan mampu dijadikan partner kerja oleh pimpinannya dalam menjalankan tugas yang menjadi bagiannya masing-masing. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, pada analisis terakhir akan tetap ditentukan oleh unsur manusia didalamnya. Menurut **Bintoro dan Daryanto (2017:15)** menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisiensi dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan dan karyawan.

PT. Teluk Luas yang berlokasi di Jalan By Pass Kelurahan Tanjung Saba Pitameh Kecamatan Lubuk begalung merupakan perusahaan perseroan terbatas yang berdiri sejak tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan. PT. Teluk Luas adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (*Crumb Rubber*). Perusahaan ini memproduksi *Crumb Rubber* dengan kapasitas produksi sebanyak 48.000 ton/tahun dengan jumlah tenaga kerja bagian produksi sebanyak 114 orang. Bagian produksi terdiri atas Gilingan A, Gilingan B, Pres A, Pres B, Harian Crumb A & B dan Harian Proses Basah. Tahapan Proses produksi ini meliputi pencacahan dan pencampuran bahan baku, penggilingan, penimbangan, pengeringan kamar gantung, peremahan, pengeringan continius dryer, penimbangan dan pengempaan, pengemasan, dan pengeringan.

Faktor ini antara lain adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kerja karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaan dalam kesehariannya. Perlu diketahui bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan sangat penting bagi aktualisasi diri. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya menjadi frustrasi. Selain faktor kepuasan, faktor kecerdasan dari seorang karyawan juga turut memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang.

**Rexhepi dan Berisha (2017)** menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional lebih tinggi akan berhasil dalam pekerjaannya dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hal ini yang sama di buktikan oleh **Kumari dan Priya (2018)** menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan. Jadi, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan bank, semakin tinggi pula kinerja pekerjaan mereka. Kecerdasan emosional suatu keahlian seseorang dalam mengatur dan menontrol emosi pada diri sendiri ataupun berhadapan orang lain guna memotivasi diri pada tekanan dan mengendalikan diri untuk saling menuntungkan (**Sholiha et al., 2017**).

**Menurut Mandala dan Dihan (2018)** kecerdasan spiritual merupakan lebih mengenai urusan dengan mencayahaan hati, dimana orang yang memiliki spiritual yang tinggi dan kemampuan untuk memahami penderitaan dengan memaknainya secara positif dari permasalahan yang di hadapinya. Kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memetik makna ibadah terhadap setiap perilaku dan dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran tauhid serta beberapa berprinsip hanya karena Allah (**Agustian dalam Imron 2018:28**).

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan

dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi **Sholihah (2017)**. Menurut **Supriyanto dan Darmanto (2018)** dalam mengukur kinerja karyawan sebagai akses layanan /pelaksanaan tugas, kualitas layanan/implementasi tugas keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas, kehadiran karyawan yang tepat waktu, kinerja karyawan sesuai target yang di tentukan, pendidikan karyawan yang terkait dengan dengan pekerjaan utama, serta alur kerja yang efektif dan efisien.

*Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. 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 kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka peran motivasi dan *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kepuasan kerja tinggi.

*Self efficacy* mempengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan **Muhdiyanto, (2013) dalam Arifudin (2017)**. *Self efficacy* merupakan salah satu factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja (**Meiyanti, 2018**). *Self efficacy* sangat di perlurkan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* ddidalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan tugas yang di berikan atasan secara tepat waktu.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT.Teluk Luas Padang Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Kerja	Sakit	Mangkir	Izin	Cuti
Januari	114	99	4	7	-	1
Februari	114	105	-	5	-	1
Maret	114	99	-	11	-	1
April	114	100	-	5	1	1
Mei	114	105	-	5	-	1
Juni	114	105	-	5	-	1
Juli	114	105	-	5	-	1
Agustus	114	105	-	5	-	1
September	114	104	-	6	-	1
Oktober	114	104	-	6	-	1
November	114	105	-	5	-	1
Desember	114	94	8	8	-	1

*Sumber: PT. Teluk Luas Padang*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Teluk Luas Padang yaitu sebanyak 114 orang karyawan. Tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang mangkir juga selalu bertambah yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember

Hal ini dapat dilihat pada rentang waktu Januari s/d Desember 2021 karyawan yang mangkir berjumlah 73 orang, Sehingga membuat pekerjaan akan tertunda dan akan menghambat proses produksi, hal ini tentunya juga akan membuat PT. Teluk Luas akan mengalami kerugian yang besar.

Dan dari hasil Observasi penelitian di PT Teluk Luas Padang bahwa kecerdasan emosional kerja karyawan pada perusahaan tersebut beberapa karyawan masih memiliki kecerdasan emosional yang belum optimal. Selain itu karyawan masih memiliki kecerdasan spiritual yang belum bisa mengkonisikan pikirannya dengan baik seperti kurangnya kesadaran dalam melakukan pekerjaan, beberapa karyawan belum memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hal ini berampak pada karyawan yang sering datang terlambat, dan menunda-nunda pekerjaan, selain itu kinerja karyawan juga rendah, ini di lihat dari keseriusan dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan. Dan karyawan juga kurang memiliki kemampuan atau keyakinan saat bekerja, karena Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHAAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TELUK LUAS PADANG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas dalam kajian-kajian manajemen Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan Masih belum maksimal memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan secara tepat waktu
2. Karyawan masih memiliki kesadaran yang belum optimal
3. Absensi karyawan perusahaan yang didapatkan masih belum mencerminkan peningkatan kinerja karyawan
4. kesadaran karyawan belum optimal dalam meningkatkan kinerja
5. Komunikasi yang baik antar pimpinan dengan karyawan yang masih belum intens dalam peningkatan kinerja karyawan
6. Disiplin kerja yang dimiliki masih belum optimal dalam peningkatan kinerja karyawan
7. inspirasi yang di timbulkan oleh pimpinan pada bawahannya masih belum optimal
8. Kondisi kerja yang belum dapat meningkatkan kinerja karyawan

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan dan *self efficacy*. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual dan sebagai variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan sebagai variable intervening yaitu *self efficacy*

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PT Teluk Luas Padang?
2. Adakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *self efficacy* pada PT Teluk Luas Padang?
3. Adakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang
4. Adakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Teluk Luas Padang?
5. Adakah *selft efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang?
6. Adakah pengaruh kecerdasan emosional pada *self efficacy* melalui kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang?
7. Adakah pengaruh kecerdasan spiritual pada *self efficacy* melalui kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang?



## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional terhadap *self efficacy* PT Teluk Luas Padang?
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *self efficacy* PT Teluk Luas Padang?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang?
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang?
5. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual 1 terhadap kinerja karyawan PT Teluk Luas Padang

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian maka manfaat yang ini dicapai dalam penelitian adalah

1. PT Teluk Luas Padang

Sebagai bahan evaluasi terhadap *self efficacy* dan pengembangan strategi perusahaan yang akan dilakukan seperti ,kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variable intervening.

2. Bagi Peneliti

Menjadi bahan referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang yang mengambil topik yang sama dengan penelitian ini. serta sebagai salah satu syarat memenuhi mata kuliah seminar rancangan skripsi.