

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini menyebabkan terjadinya banyak perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan peralatan-peralatan tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang terjadinya tercapainya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa peran aktif dari karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Agar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat optimal maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena kinerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut [1] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [2] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [3] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [4] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Di hampir semua perusahaan yang ada, karyawan merupakan asset penting yang wajib meraka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khusus bergerak dibidang pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Berikut data pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh PT.Teluk Luas Kota Padang:

Tabel 1.1
Data Tingkat Capaian Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Hasil Kinerja Karyawan		
		Standar (Kg)	Hasil (Kg)	Persen (%)
1	2016	107.637,75	82.670,61	75,03
2	2017	1.401.502,84	1.244.549,03	137,04
3	2018	164.749,81	104.110,54	83,08
4	2019	111.370,64	80.466,88	74,27
5	2020	1.857.843,29	1.535.889,20	125,28

Sumber :PT. Teluk Luas Kota Padang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 tampak bahwa kinerja yang diperoleh untuk setiap tahunnya mengalami fluktuasi, untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Menurunnya hasil kinerja akan mengganggu kelangsungan dari perusahaan dalam beroperasi, karena hasil kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Teluk Luas masih terdapat banyak kendala dengan adanya fenomena tersebut. Kinerja karyawan PT. Teluk Luas masih kurang optimal. Sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan.

Berikut adalah data Deskripsi hasil kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang sebagai berikut :

Tabel 1.2
Deskripsi Hasil Kinerja Karyawan PT.Teluk Luas Padang 2020

No	Faktor	Nilai	Kriteria
1	Kepedulian perusahaan pada anggota	66,4	Baik
2	Kesetiaan dalam menyelesaikan tugas	78,4	Baik
3	Pengembangan karir	77,8	Baik
4	Fasilitas kerja	86,1	Sangat baik
5	Suasana kerja	59,2	Kurang baik
6	Kedisiplinan kehadiran	77,2	Baik
7	Faktor pengaruh gaji	77,8	Baik
8	Keterbukaan sesama karyawan	55,7	Kurang baik
9	Wawasan kerja	82,1	Sangat Baik
10	Kompensasi yang di terima karyawan	53,2	Kurang Baik

Sumber: PT. Teluk Luas Padang, 2021

Dari table 1.2 diketahui bahwa setiap aspek hasil kinerja memiliki nilai yang berbeda-beda yaitu: Kepedulian perusahaan pada anggota memiliki nilai 66,4% (Baik), Kesetiaan dalam menyelesaikan tugas memiliki nilai 78,4% (Baik), Pengembangan karir memiliki nilai 77,8% (Baik), Fasilitas kerja memiliki nilai 86,1% (baik), Suasana kerja memiliki nilai 59,2% (kurang baik), Kedisiplinan kehadiran memiliki nilai 77,2% (Baik), Faktor pengaruh gaji memiliki nilai 77,8% (baik), Keterbukaan sesama karyawan memiliki nilai 55,7% (kurang baik), Wawasan kerja memiliki nilai 82,1% (sangat baik), Kompensasi yang di terima karyawan memiliki nilai 53,2% (kurang baik). Kurang konsistennya PT.Teluk Luas Kota Padang dalam upaya pencapaian target diantaranya disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepribadian yang belum optimal.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut [5] gaya kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [6] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [7] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [8] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Menurut [5] Kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu ketrampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [2] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [9] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh [3] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian. Menurut [1] kepribadian adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [10] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [11] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [12] berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Dari masing-masing fenomena diatas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang masih belum optimal

2. Gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Teluk Luas Kota Padang masih rendah
3. Kecerdasan emosional karyawan masih terbilang rendah
4. Kepribadian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan masih rendah pada PT. Teluk Luas Kota Padang.
5. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin pada PT. Teluk Luas Kota Padang
6. Masih banyaknya karyawan PT. Teluk Luas Kota Padang pulang sebelum waktu yang ditentukan.
7. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam pengambilan keputusan kepada karyawan.
8. Budaya organisasi pada PT. Teluk Luas Kota Padang masih kurang bagus.
9. Komunikasi yang kurang antara atasan dengan bawahan
10. Tingginya beban kerja karyawan yang berdampak rendahnya produktivitas kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional, variabel intervening adalah kepribadian, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang. Periode penelitian tahun 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepribadian pada PT. Teluk Luas Padang?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepribadian pada PT. Teluk Luas Padang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

- 1 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepribadian pada PT. Teluk Luas Padang
- 2 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepribadian pada PT. Teluk Luas Padang
- 3 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
- 4 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
- 5 Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
- 6 Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang
- 7 Pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT. Teluk Luas Padang

Dapat dimanfaatkan oleh PT. Teluk Luas Padang, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kepribadiantehadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.