

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat mengharuskan perusahaan mampu mengembangkan segala potensi yang ada untuk terus berinovasi terutama dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain di dalam organisasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang mendasar dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan pada era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu, jika bangsa Indonesia ingin berkiprah pada percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya berkaitan dengan kinerja (*performance*). Dengan adanya peningkatan sumber daya manusia secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin membaik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. **Hasibuan (2016)** (Danermark, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman.

(Arda, 2017) Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberi hasil yang maksimal bagi perusahaan **Raharjo dan Dewi (2016)**. Menurut **Ongera dan juma (2016)** (Novri & Rivai, 2019) kinerja karyawan dianggap sebagai konsep multidimensi termasuk semua aspek yang terkait dengan keberhasilan dan kegiatan organisasi. Ini termasuk eektivitas, kualitas, produktivitas, kualitas kehidupan kerja, inovasi dan profitabilitas.

Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *Locus of control*. *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. *Locus of control* individu memainkan peran penting dalam menumbuhkembangkan motivasi individu guna meningkatkan kinerjanya. *Locus of control* Pertama kali dikemukakan oleh **Rotter pada tahun 1996**, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Menurut **Sunyoto dan Burhanudin (2015)** (Arda, 2017) *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Menurut **Setiawan dan Gozali (2017)** (Ginawati et al., 2019) *Locus Of Control* atau pusat letak kendali yang menunjukkan pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor – faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain *Locus Of*

Control dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja dalam organisasinya. Karakter individu merupakan penjabaran dari sikap dan minat serta kebutuhan yang di bawa seseorang atau individu dalam pelaksanaan kerja, Karakter individu satu dengan individu yang lain akan berbeda dan menyebabkan motivasi dalam situasi kerja juga berbeda.

(Endra & Taringan, 2019) Menurut **Rivai dan Mulyadi (2017)** Individu merupakan tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. (Hajati et al., 2018) Sementara itu, karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu **Panggabean (Dayat 2018)**.

(Endra & Taringan, 2019) Menurut **Badeni (Jane Lousie 2019)** Individu merupakan sesuatu yang unik. Masing-masing individu memiliki karakteristik atau ciri khas tersendiri. Karakteristik atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. (Endra & Taringan, 2019) **Robbins (2015)** mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap dan dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peran lingkungan terutama orang tua pada saat kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. (Hasibuan, 2019) Kecerdasan emosional dalam hal ini sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial akan melatih kemampuan yaitu kemampuan untuk menyadari emosi dirinya (kesadaran diri) dan mengelola perasaannya dalam hal ini mampu mengendalikan dorongan, mampu memotivasi diri dalam keadaan frustrasi, kesanggupan untuk tegar, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan mempunyai keterampilan sosial dengan orang lain **Udayana (2016)**.

Menurut **Cetin (2016)** (Sukma Mutiara Pramita Sari & Wirama, 2019) kecerdasan emosional kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam motivasi diri, ketegaran dalam menghadapi kegagalan, kemampuan mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. (Sukma Mutiara Pramita Sari & Wirama, 2019) Kecerdasan emosional yang berangsur – angsur telah menjadi salah satu faktor terpenting untuk mencapai kesuksesan karena orang – orang yang cerdas secara emosional merupakan sumber keunggulan kompetitif **Agrawal dan Khan (2015)**.

Menurut **Goleman (2015)** (Budiantoro et al., 2019) kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan mengendalikan diri, dimana kecerdasan emosional terpusat pada watak, perasaan, dan naluri moral. **Baharuddin dan Wahyuni (2015)** mengemukakan bahwa (Budiantoro et al., 2019) kecerdasan emosional

merujuk pada suatu kemampuan untuk mengendalikan, mengorganisasikan, dan menggunakan emosi ke arah kegiatan yang menghasilkan hasil optimal.

Sepeda motor adalah salah satu alat transportasi yang digunakan untuk memudahkan aktivitas sehari-hari. Sepeda motor merupakan sesuatu yang berharga dimata kosumen, sehingga konsumen ingin diperhatikan. Sepeda motor digunakan untuk waktu lama, maka perusahaan perlu memberikan layanan terbaik. PT. Hayati Pratama Mandiri masih minim akan sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, begitu juga dengan minimnya para teknis dilapangan yang berkopetensi dibidangnya. PT. Hayati Pratama Mandiri terkadang memberikan kerja yang berlebihan kepada karyawannya agar tanpa mengetahui terlebih dahulu karakteristik karyawan yang mempengaruhi kecerdasan emosional karyawan

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Karyawan Dari Tahun 2015-2019

Di PT. Hayati Pratama Mandiri

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	2015	100%	75%
2	2016	100%	80%
3	2017	100%	75%
4	2018	100%	85%
5	2019	100%	80%

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang masih belum maksimal. Terkadang mengalami kenaikan dan penurunan, dilihat dari tahun 2015 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 75%. Pada tahun 2016 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan 80%. Pada tahun 2017 target pencapaian sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 75%. Pada tahun 2018 target pencapaian kinerja 100% dan dapat direalisasikan sebesar 85%. Dan pada tahun 2019 target pencapaian kinerja 100% dan dapat direalisasikan sebesar 80%. Tidak tercapainya kinerja terjadi di dalam perusahaan ini disinyalir kurangnya kinerja karyawan, *locus of control* dan karakteristik individu melalui kecerdasan emosional di perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut **Taufik Isnanto, Mei Indrawati, Muninghar (2020)** (Taufik Isnanto 1) , Mei Indrawati 2), 2018) bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*. Menurut **Dewi Pratiwi Indriasari (2019)** (Indriasari & Angreany, 2019) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Pratiwi Indriasari tentang *Locus of control* terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak. Olehnya itu, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan sebagai salah

satu Instansi yang melayani kebutuhan publik, dipandang perlu untuk meningkatkan *locus of control* dan menjaga beban kerja, sehingga dengan adanya proses tersebut akan mendorong etos kerja pegawai dalam mengangkat citra instansi di publik jauh lebih baik.

Menurut **Ni Made Rai Juniariani, Komang Adi Kurniawan Saputra (2020)** (Juniariani & Saputra, 2020) bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan keuangan LPD di Kota Denpasar. *Internal locus of control* memoderasi hubungan *computer anxiety* dengan kinerja karyawan keuangan LPD di Kota Denpasar. Individu dengan kecenderungan *internal locus of control* akan memiliki keyakinan yang tinggi pada kemampuannya dalam hal ini menggunakan program komputer sehingga kecemasannya dalam mengoperasikan komputer (*computer anxiety*) dapat diatasi dan kinerjanya akan semakin meningkat.

Menurut **Yuyun Masruroh (2020)** (Masruroh, 2020) pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan bahwa *locus of control* dan kompleksitas tugas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. jika *locus of control* dan kompleksitas tugas dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu *locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar 46%. Hal ini berarti setiap peningkatan *locus of control* akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya peran *locus of control* atau pusat letak kendalidisebuah perusahaan, maka berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG”

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian yang di susun berdasarkan masalah tersebut adalah :

1. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Kurangnya semangat yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang ada pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. kurang terkontrolnya emosi karyawan dalam bekerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
6. Kurang disiplinnya karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

7. Kurang terjalinnya hubungan baik antar karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
8. konflik kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam berkompetensi pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.3 BATASAN MASALAH

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah yang ada di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh *Locus Of Control*, karakteristik individu, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.4 RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah Pengaruh *Locus of control* terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Bagaimanakah pengaruh Karakteristik individu terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Bagaimanakah pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
7. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
6. untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

7. untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri

1.6 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis mengenai hubungan antara *Locus Of Control* secara langsung terhadap Kecerdasan Emosional dan kinerja, dan pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kecerdasan Emosional dan kinerja, maupun pengaruh *Locus Of Control* dan Karakteristik Individu secara bersama-sama terhadap Kecerdasan Emosional dan kinerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri berkaitan dengan *Locus Of Control* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapainya target yang diinginkan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas dengan mengambil faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

