

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam mengatur tata kelola perusahaan, sumber daya manusia dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Manusia dipandang sebagai sumber daya yang kritis, disebabkan karena secanggih apapun teknologi yang ada, manusia sebagai peran utama dari teknologi itu sendiri. Sesuai yang dijelaskan Amir (2015) bahwa dalam menjalankan usaha, perusahaan perlu menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar (75%), teknologi dan peralatan sebesar (10%) dan sistem perencanaan (15%). Berdasarkan persentase tersebut, sumber daya manusia berpengaruh besar dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja di perusahaan diharapkan kompeten, cakap dan terampil dalam bekerja, serta mampu untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan ialah kedisiplinan. Astiti (2015) memaparkan disiplin kerja ialah sikap dan perilaku yang mengikuti aturan yang telah ditetapkan

perusahaan berdasarkan kesadaran diri. Disiplin kerja termasuk sebagai fungsi dari operasional manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin kerja maka kinerja akan semakin meningkat, tetapi jika disiplin kerja tidak baik maka sulit untuk mencapai hasil kinerja yang optimal (Hasibuan, 2009). Peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Di samping itu, kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja karyawan. Selain harus cerdas secara *intelektual*, karyawan juga bisa cerdas secara emosional. Berdasarkan penelitian Goleman (2015) kecerdasan emosional/*Emotional Quotient* (EQ) terdapat 80% faktor yang menentukan kesuksesan individu, dengan 20% sisanya ditentukan oleh *Intelligence Quotient* (IQ). Tingginya kecerdasan emosional individu mampu menyelesaikan tugas serta berkinerja lebih baik. Kumari & Priya (2017) menjelaskan bahwa *emotional quotient* terdapat pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kecerdasan emosional, efikasi diri juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan pada diri sendiri dan kemampuan pada diri seseorang untuk memotivasi diri mereka agar bersikap positif, berorientasi untuk mencapai kesuksesan dan mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, ketika efikasi diri karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan (Ratnasari & Yusnita, 2018).

Kinerja didefinisikan sebagai bukti keberhasilan individu dalam menyelesaikan suatu tugas, kinerja dikatakan baik ketika mengikuti proses dengan

patokan yang telah diterapkan. Sedarmayanti (2009) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang, dimana seluruh hasil tersebut dapat di ukur dan dinilai dengan konkrit. Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugasnya muncul dari faktor individu dan faktor lingkungan. Perusahaan dapat meningkatkan usahanya dengan memaksimalkan kinerja karyawan dalam memperhatikan disiplin kerja, kecerdasan emosional dan efikasi diri karyawan di perusahaan.

Terkait tentang perusahaan, peneliti mengambil penelitian di kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Perusahaan ini merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyeknya dalam mengembangkan usaha bisnisnya. Saat ini, kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang berada di Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. PT. Pasoka berdiri pada tahun 1996 dengan bisnis awalnya sebagai jasa tenaga kerja ke PT. Semen Padang. Mulanya, perusahaan ini hanya menyediakan tenaga kerja saja. Berkembang hingga saat ini, terdapat bisnis jasa transportasi dan penyewaan kendaraan, jasa pergudangan, jasa bahan bangunan, distributor semen, jasa tenaga kerja di luar PT. Semen Padang dan penjualan beragam produk elektronik, serta saat ini perusahaan sudah memiliki *go online programs* untuk mengembangkan bisnis menuju digital bagi PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

Untuk mengelola pekerjaannya, perusahaan memiliki 58 karyawan dengan 10 *unit* kerja, yaitu Akuntansi, Bisnis Development, Badan Usaha Jasa Pengamanan, *Engineering*, Internal Audit, Kontraktor dan Perdagangan, Perbendaharaan, SDM, Transportasi dan Pemeliharaan, serta Umum dan Sistem Manajemen. *Unit* kerja

Transportasi dan Pemeliharaan, serta Umum dan Sistem Manajemen merupakan *unit* kerja yang banyak jumlah karyawannya yaitu terdapat 13 jumlah karyawan. Sedangkan, *unit* kerja Badan Usaha Jasa Pengamanan dan Internal Audit termasuk kepada jumlah karyawan yang sedikit di perusahaan tersebut, yakni 1 karyawan.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Akuntansi	5
2.	Bisnis Development	2
3.	BUJP (Badan Usaha Jasa Pengamanan)	1
4.	<i>Engineering</i>	2
5.	Internal Audit	1
6.	Kontraktor dan Perdagangan	5
7.	Perbendaharaan	8
8.	SDM	8
9.	Transportasi dan Pemeliharaan	13
10.	Umum dan Sistem Manajemen	13
Total		58

Sumber: Data Karyawan Kantor Pusat PT Pasoka Sumber Karya Padang

Berdasarkan tabel 1.1 untuk mengukur kinerja dari 10 *unit* kerja tersebut, perusahaan melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang secara berkala dalam jangka waktu satu kali sebulan. Saat melakukan wawancara bersama Ibu Helnasriati selaku kepala SIE

(Sistem Informasi Eksekutif) Personalia, dijelaskan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja, kantor pusat PT Pasoka Sumber Karya Padang menggunakan penilaian manual yang bernama KEK (Kreativitas, Efektivitas dan Kepatuhan) dalam jangka waktu satu kali sebulan.

Instrumen yang diberikan perusahaan diperoleh dari penilaian KEK, dengan meninjau kreativitas, efektivitas, dan kepatuhan karyawan dalam bekerja. Jika standar kinerja tidak tercapai, maka akan dikenakan hukuman, berupa pemotongan tunjangan kerja dan juga dilakukan SP (surat peringatan) secara lisan yang juga ada bagiannya, yaitu SP A – SP D, SP D merupakan SP yang langsung di PHK. Akan tetapi, Ibu Helnasriati mengatakan bahwa belum ada karyawan yang terkena SP D di kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan, Ibu Helnasriati (kepala SIE) menyampaikan faktor yang mempengaruhi kinerja yang terjadi pada karyawan terkait tentang kinerja di perusahaan karyawan kantor pusat PT Pasoka Sumber Karya Padang selalu mengikuti semua peraturan yang ditegakkan diperusahaan, hampir seluruh karyawan selalu menjaga kerapian, kebersihan dan teratur saat melaksanakan pekerjaan. Untuk penyelesaian tugasnya karyawan menyelesaikan pekerjaan yang lebih *urgent* atau mendesak terlebih dahulu karena hal yang *urgent* merupakan hal yang harus dan wajib diselesaikan oleh karyawan setelah itu baru karyawan menyelesaikan tugas selanjutnya hingga selesai.

Faktor pengaruh kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya ialah disiplin kerja. Kehadiran di tempat kerja yang diterapkan perusahaan untuk mulai kerja dari jam 8 pagi sampai dengan jam 5 sore, dalam hal kehadiran ini ada karyawan yang izin dalam bekerja akan tetapi tidak memberikan surat izin kepada perusahaan, sehingga pihak perusahaan memberikan sanksi berupa pemotongan gaji kepada karyawan, serta karyawan diwajibkan untuk mengenakan pakaian kerja seragam sesuai hari yang telah ditentukan akan tetapi dalam hal ini masih ada juga beberapa karyawan yang tidak memakai baju seragam dan tanda pengenal saat bekerja, dengan hal ini karyawan tersebut dipanggil dan ditanya terkait pakaian yang digunakan lalu ia diberikan arahan dan saran terkait hal tersebut agar di patuhinya.

Selain itu perusahaan juga menyediakan berbagai peralatan di tempat kerja yang berguna untuk memudahkan atau meringankan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk peralatan di tempat kerja semua disediakan dengan lengkap, akan tetapi ada beberapa peralatan yang rusak dikarenakan barang tersebut sering digunakan atau dipakai setiap hari contohnya barang elektronik seperti printer, laptop dan komputer serta barang *furniture* seperti lemari, meja dan kursi.

Faktor pengaruh kinerja karyawan dalam perusahaan salah satunya yaitu terkait kecerdasan emosional, karyawan senantiasa lebih mengenali dan memahami berbagai faktor yang menyebabkan emosional dalam dirinya stabil. Oleh karena itu karyawan lebih memahami emosional diri mereka sendiri dibandingkan memahami emosional orang lain, mereka lebih sedikit untuk memahami emosional orang lain dikarenakan karyawan lebih fokus terhadap bidangnya masing-masing. Akan tetapi,

terkait dalam hal tersebut tidak ada karyawan berselisih atau bertengkar di perusahaan, hampir semua karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin serta karyawan memiliki sikap yang optimis (tidak mudah menyerah) untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Faktor pengaruh kinerja juga terlihat pada kurangnya motivasi yang diterima dalam diri karyawan. Karyawan lebih memberikan motivasi terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dari pada mendapatkan motivasi dari pihak luar atau orang lain. Karena efikasi diri yang baik ialah efikasi diri yang mendapatkan dukungan keduanya baik dari diri sendiri dan dari orang lain. Akan tetapi karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih, rajin dan tekun, serta mereka bisa untuk bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan di pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang serta gambaran fenomena penelitian tersebut, maka peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PUSAT PT PASOKA SUMBER KARYA PADANG)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
2. Bagaimana pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang?
3. Bagaimana pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang akan tercapai pada penelitian ini berlandaskan rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yaitu:

1. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan bahan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja atau masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kecerdasan emosional, efikasi diri dan kinerja karyawan.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk memanfaatkan penelitian ini sebagai tambahan bahan informasi, bahan bacaan, bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang terhadap masalah yang terkait.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dalam sistematikanya seperti berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

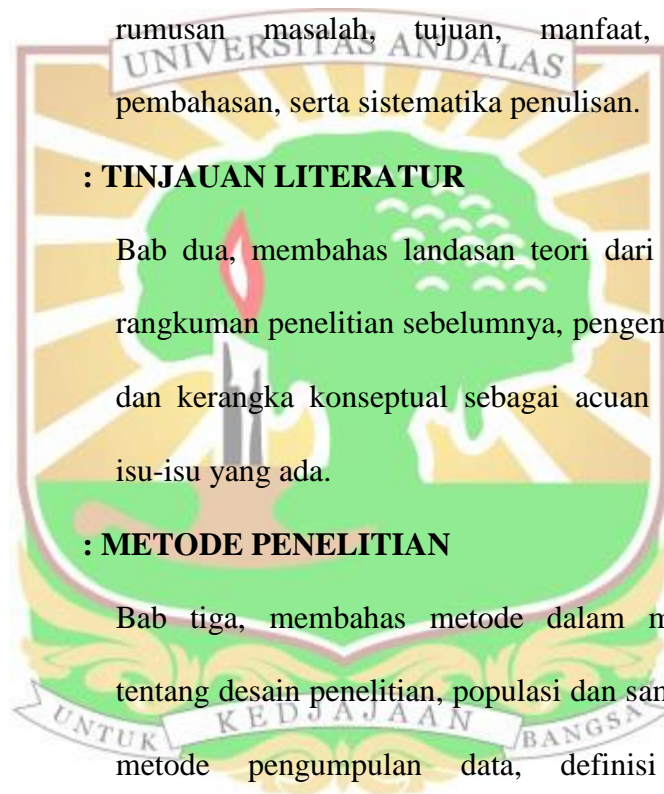
Pada bagian pertama, membahas terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, ruang lingkup pembahasan, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab dua, membahas landasan teori dari berbagai sumber, rangkuman penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual sebagai acuan pembahasan teori isu-isu yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga, membahas metode dalam memuat informasi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, sumber serta metode pengumpulan data, definisi variabel serta pengukurannya dan metode analisis.



BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat, berisi uraian mengenai hasil analisis serta pembahasan penelitian dengan membandingkan data yang terkumpul.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian terakhir, menjelaskan kesimpulan dari analisis serta saran yang dapat dijadikan dipertimbangkan oleh perusahaan serta pihak pemangku kepentingan lain yang membutuhkan serta keterbatasan dalam penelitian juga dijelaskan.

