

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas-aktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut (Hyz, 2010), penggunaan sumber daya manusia sangat penting karena faktor tersebut adalah aset yang paling penting guna keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis yang tergantung dari inspirasi dan kinerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan dibidangnya. Perusahaan yang mampu mengelola karyawannya dengan secara optimal akan mampu memberi dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan yang baik tidak hanya menjadikan karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi menjadikan karyawan sebagai patner kerja sama untuk menggapai tujuan utama perusahaan. Oleh karenanya jika karyawan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, maka karyawan biasanya tidak bekerja secara

optimal. Karyawan akan bekerja sekedar untuk memenuhi kewajibannya untuk perusahaan dan tidak mempunyai ide untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide atau gagasan untuk perusahaan mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi (Bastian, 2014). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Perusahaan dikatakan berhasil apabila karyawan diberi kesempatan untuk mengembangkan ide atau gagasan untuk perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kesempurnaan dalam bekerja, namun dapat dilihat juga kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Chandra dan Ramantha, 2013).

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginan serta mampu memahami orang lain atau rekan kerja sehingga tercipta suasana kelompok kerja yang nyaman dan dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk

mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah instansi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Jaya, dkk. 2012).

Kecerdasan emosional adalah membangun hubungan kognitif dan mekanisme emosional (Cherniss, 2010). Penulis membedakan empat kemampuan yang berbeda terkait: mengamati, menggunakan, memahami dan mengelola emosi. Memahami emosi, aspek yang paling dasar dari KE, mengacu pada kemampuan untuk mengidentifikasi emosi seseorang, mendeteksi, menginterpretasikan emosi di wajah, gambar, suara dan artefak budaya. Mengelola emosi adalah kemampuan untuk mengatur emosi pada diri kita sendiri dan orang lain. Dalam beberapa dekade terakhir, konsep kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam studi latar belakang dan psikologis teoritis diperkenalkan sebagai komponen yang berkaitan dengan beberapa perilaku manusia dalam lingkungan yang berbeda (Golparvar dan Khaksar, 2010).

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan walaupun bukanlah faktor utama dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, tentunya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar karyawan dalam berkerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya (Nasution, 2013). Kondisi lingkungan

kerja yang baik ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif akan sangat membantu pegawai nyaman dalam bekerja sehingga pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya (Gani, 2014). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi diri karyawan didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemito, 2008).

Kegiatan operasional perusahaan akan bergantung pada kondisi karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman, situasi ini akan menyebabkan karyawan merasa betah dan puas dalam bekerja, jika karyawan betah dan puas maka akhirnya menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat sehingga tujuan organisasi tercapai. Menurut (Robbins, 2006), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi, sehingga kualitas dari karyawan meningkat dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan.

Budaya organisasi memiliki makna yang berbeda dengan peraturan. Budaya organisasi bersifat tidak mengikat dan tidak memaksa, sanksi bagi pelanggarnya berupa sanksi psikis karena akan berkemungkinan menjadi bahan pembicaraan atau bahkan tidak disukai oleh rekan kerja. Sedangkan peraturan bersifat mengikat dan memaksa

dengan sanksi yang jelas sesuai kesepakatan organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Diharapkan bahwa individu-individu dengan latar belakang organisasi yang berbeda cenderung mendeskripsikan budaya organisasi dalam istilah-istilah yang serupa. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi, budaya organisasi yang tinggi serta kepuasan yang cukup agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif (Rahman, 2013). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Robbins dan Judge (2011), budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya memungkinkan individu untuk mengelola kebutuhan emosional yang dapat dilihat melalui berbagai norma, kepercayaan, dan standar interaksi. Budaya dalam organisasi juga melihat bagaimana para anggotanya berperilaku dalam bersikap dan bekerja. Karena budaya organisasi itu merupakan kaedah-kaedah yang sudah diterapkan dalam suatu organisasi.

PT Fachri Purna Graha di Padang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kontraktor listrik dan levaransir yang dimiliki oleh swasta. Perusahaan ini memiliki kegiatan usaha konstruksi listrik dan mekanikal listrik. Kegiatan konstruksi listrik meliputi pemasangan jaringan listrik baru, pemeliharaan jaringan listrik dan perbaikan jaringan listrik saat terjadi kerusakan. Sedangkan

kegiatan mekanikal listrik meliputi listrik membuat kedudukan kerangka alat-alat listrik, pemasangan tower dan pemasangan trafo distribusi listrik yang berguna merubah tegangan listrik dari 20.000 Volt dari tower menjadi 200 Volt. PT Fachri Purna Graha di Padang terikat perjanjian kerja dengan PT PLN (PERSERO) wilayah Sumatera Barat, sehingga prosedur pekerjaan perusahaan ini sesuai dengan standar PT PLN (PERSERO) wilayah Sumatera Barat.

Berikut ini adalah data karyawan pada PT Fachri Purna Graha Kota Padang:

**Tabel 1.1**

**Daftar Karyawan PT Fachri Purna Graha di Padang Tahun 2018**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	40
2.	Perempuan	5
<b>TOTAL</b>		<b>45</b>

*Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Fachri Purna Graha Padang 2019*

Dilihat dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan PT Fachri Purna Graha di Padang sebanyak 45 orang. Dimana terdiri dari 40 orang karyawan laki-laki dan 5 orang karyawan perempuan. Dapat diartikan karyawan PT Fachri Purna Graha di Padang didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berikut ini adalah data absensi karyawan pada PT Fachri Purna Graha Kota Padang:

**Tabel 1.2**

**Data Absensi Karyawan PT Fachri Purna Graha di Padang Tahun 2018**

No	Bulan	Hari kerja	Jumlah (orang)	Hadir	Izin	Sakit
1.	Januari	26	45	40	2	3
2.	Februari	23	45	44	1	0
3.	Maret	25	45	41	3	1
4	April	24	45	42	1	2
5	Mei	24	45	43	0	2
6	Juni	18	45	38	5	2
7	Juli	26	45	43	2	0
8	Agustus	25	45	40	4	1
9	September	24	45	41	1	3
10	Oktober	27	45	45	0	0
11	November	25	45	44	0	1
12	Desember	24	45	42	3	0
	<b>Jumlah</b>	<b>291</b>		<b>503</b>	<b>22</b>	<b>15</b>

*Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Fachri Purna Graha Padang 2019*

Dilihat dari tabel 1.2 kehadiran karyawan, izin karyawan dan sakit karyawan tahun 2018 mengalami penurunan dan kenaikan setiap bulannya. Hal ini terjadi dikarenakan intensitas kerja yang berbeda setiap bulannya..

Berikut ini adalah data kontrak kerja PT PLN (PERSERO) wilayah Sumatera Barat dengan PT Fachri Purna Graha di Padang Tahun 2018:

**Tabel 1.3**

**Data Kontrak Kerja PT PLN (PERSERO) wilayah Sumatera Barat dengan PT  
Fachri Purna Graha di Padang Tahun 2018**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Kontrak Kerja</b>	<b>Pekerjaan Terselamatkan</b>
1.	Januari	4	4
2.	Februari	3	3
3.	Maret	4	4
4	April	5	5
5	Mei	8	8
6	Juni	1	1
7	Juli	9	9
8	Agustus	8	8
9	September	8	8
10	Oktober	12	12
11	November	12	12
12	Desember	12	12
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>86</b>

*Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia PT Fachri Purna Graha Padang 2019*

Dilihat dari tabel 1.3 data kontrak kerja PT PLN (PERSERO) wilayah Sumatera dengan PT Fachri Purna Graha di Padang Tahun 2018 seluruh kontrak kerja setiap bulannya terselesaikan tepat waktu menunjukkan kinerja baik dari perusahaan, walaupun intensitas kerja setiap bulan berbeda-beda.



Intensitas pekerjaan yang berbeda-beda membuat karyawan tidak mampu mengendalikan emosi dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan konflik dan berakibat pekerjaan tidak selesai. Jadi dibutuhkan kecerdasan emosional dari karyawan untuk mencegah konflik agar pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu, karena kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Dalam bekerja, karyawan harus merasa nyaman dengan lingkungan dimana ia bekerja. Lokasi perusahaan harus terpisah dari pemukiman penduduk, hal ini bertujuan agar aktivitas perusahaan tidak terganggu dengan aktivitas penduduk. Namun, perusahaan ini terletak di dalam pemukiman penduduk. Disini dilihat kemampuan karyawan dalam bekerja terhadap aktivitas yang mengganggu kelancaran program kerja yang akan dilaksanakan, karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Selain kecerdasan emosional dan lingkungan kerja, budaya perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Budaya perusahaan PT Fachri Purna Graha mengedepankan kekeluargaan dalam bekerja. Dalam penerimaan karyawan, diutamakan yang memiliki hubungan persaudaraan dengan pemilik perusahaan. Hal ini bisa berakibat baik maupun berakibat buruk, jika karyawan memiliki kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan jika karyawan tidak memiliki kompetensi maka dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian

yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fachri Purna Graha di Padang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

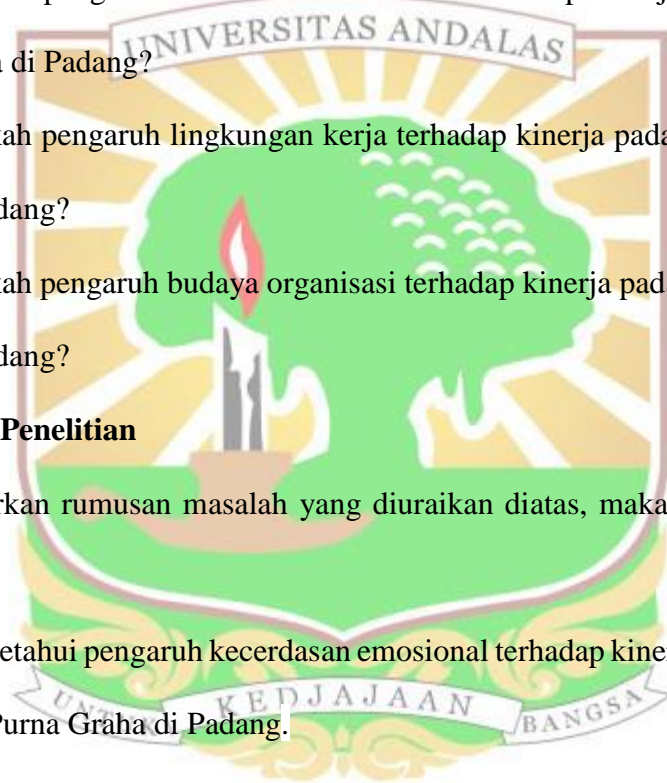
Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada PT Fachri Purna Graha di Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Fachri Purna Graha di Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PT Fachri Purna Graha di Padang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Fachri Purna Graha di Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fachri Purna Graha di Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fachri Purna Graha di Padang.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara Teoritis, dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan kajian ilmu pengetahuan sumber daya manusia di masa mendatang terkait, pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya organisasi karyawan terhadap kinerja pada PT Fachri Purna Graha di Padang dan diharapkan menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan informasi dan peningkatan kinerja bagi PT Fachri Purna Graha di Padang atas pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan membahas pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Fachri Purna Graha di Padang.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran keseluruhan penelitian. Adapun sistematika penelitian ini terdiri dari lima bab,

diantaranya adalah:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN LITERATUR**

Bab ini akan membahas mengenai dasar-dasar teori yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Selain itu pada penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi ,sampel, dan sampling penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implementasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian di masa yang akan datang.

