

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan harus mampu mengelola dan mengontrol manajemennya karena manajemen memegang peranan penting di dalam perusahaan. Manajemen yang ditetapkan dalam perusahaan harus dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah modal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengadaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan.

Oleh karena itu organisasi atau sebuah perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marhot (2005:2), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009:1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan,

penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance* yang artinya hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah memotivasi diri dengan *self efficacy*, sebagaimana ini diungkapkan oleh Mayer dalam Carlos (2006) bahwa individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang lebih gigih, tidak cemas dan tidak mengalami tekanan dalam menghadapi suatu hal.

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Prasetya (2013) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *self efficacy* menjadi semakin tinggi.

Karyawan dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah menyerah, menghindari resiko atau berhenti sama sekali ketika menghadapi masalah. Sehingga *self efficacy* merupakan suatu faktor penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika rasa percaya diri kurang akan mengakibatkan rencana dan hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang paling penting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan adalah kualitas emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi.

Menurut Jannah (2013) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan cara menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Karyawan juga memerlukan kecerdasan emosional yang baik, karena kurangnya pengendalian emosi dapat menimbulkan masalah yang menjadi penghambat kinerja yaitu menurunnya semangat, menurunnya motivasi diri. Dengan demikian seorang karyawan perlu mempelajari keterampilan-keterampilan dalam diri seperti cara mengendalikan emosi, memotivasi diri dalam menjalankan tugas di perusahaan. Dengan mampu mengendalikan emosi, maka akan menciptakan komunikasi yang tersampaikan dan informasi yang lancar. Jika motivasi dalam diri kurang akan mengakibatkan penurunan semangat yang ada dalam diri.

Goleman (2000:104) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh kemampuan intelektual. Sebuah penelitian lain menyebutkan bahwa kemampuan intelektual hanya memberikan kontribusi 20% dari kesuksesan hidup seseorang. Selebihnya bergantung pada kecerdasan emosi dan sosial dari orang yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam kecerdasan emosional akan mampu membaca perasaan orang lain dan memiliki keterampilan sosial yang berarti mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. Kecerdasan emosional sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan pada sebuah organisasi yang akan membantu karyawan berhubungan dengan karyawan lain dan saling berbagi informasi serta untuk mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2007: 207), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut sehinggalah nantinya akan mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Petrosida Gresik, adalah perusahaan Agroindustri yang profesional, berpotensi dan berkembang di Indonesia. PT. Petrosida Gresik adalah anak perusahaan dari PT. Petrokimia Gresik perusahaan pupuk terbesar dan terlengkap di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1984 dengan memproduksi Bahan Aktif kimia untuk pertanian dan perkebunan pertama kali di Indonesia. Dalam jangka waktu 10 tahun terakhir ini, perusahaan menyediakan produk-produk kimia pertanian (agrokimia) seperti Pestisida, Pupuk serta Bahan kimia untuk penunjang Industri Agrokimia.

Kantor pusat PT. Petrosida Gresik berlokasi di Jalan KIG Raya Utara Kavling O No. 5 Gresik, Jawa Timur, Indonesia, 61151 PO. BOX 136. Sedangkan pabriknya sendiri yaitu berlokasi di Jalan Jenderal Akhmad Yani Gresik, Jawa Timur, Indonesia, 61118 PO. BOX 136.

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Petrosida Gresik perusahaan ini adalah perusahaan yang sukses dalam mengelola bisnisnya terbukti bahwa Petrosida Gresik memperoleh beberapa penghargaan dan sertifikasi seperti, Penghargaan Kecelakaan Nihil dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia juga Penghargaan K3 dari Gubernur Jawa Timur dan masih ada lagi lainnya. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun di industri agrokimia PT. Petrosida Gresik terus meningkatkan kualitas produk yang dihasilkannya, sehingga ini pantas diteliti karena ada potensi karyawan sangat berperan dalam kesuksesan bisnis tersebut. Perusahaan ini juga memiliki karyawan 307 orang yang mayoritas karyawannya adalah laki-laki sehingga ini memudahkan peneliti untuk mengambil sampel. Di samping itu pemilihan PT. Petrosida Gresik sebagai objek penelitian dikarenakan sesuai dengan fakta bahwa adanya pengaruh Self Efficacy, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Petrosida Gresik sehingga ini menarik untuk diteliti.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, pengukuran *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja sangat diperlukan. Pengukuran *self-efficacy* diperlukan

untuk mengukur keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan setiap masalah, tugas, dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sedangkan, kecerdasan emosional dilakukan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menangani emosi untuk menghadapi setiap masalah yang timbul, baik dari rekan kerja maupun dari nasabah. Dan pengukuran lingkungan kerja dilakukan untuk mengetahui keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Terbaru PT. Petrosida Gresik April 2018

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan
1.	Direksi	4
2.	Kadep	9
3.	Kabag	37
4.	Kasi	54
5.	Karu	70
6.	Pelaksana	84
7.	BP	9
8.	PKWT	40
Jumlah		307 orang

Sumber: PT.Petrosida Gresik, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Petrosida Gresik adalah 307 orang. Karyawan dalam perusahaan bekerja pada beberapa divisi dengan tujuan yang sama yaitu untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat.

PT. Petrosida Gresik selalu mengusahakan maksimalnya pemanfaatan sumber daya dan memanfaatkan waktu untuk menghasilkan produk yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan. Jadwal masuk kerja PT. Petrosida Gresik Pukul 07.00 – 16.00 (5 hari kerja) dari hari senin sampai dengan hari jum'at dengan jam istirahat sholat dan makan dari pukul 12.00-13.00 dapat disimpulkan bahwa jumlah total kerja dalam satu bulan adalah 176 jam/bulan, itu jam kerja untuk karyawan di kantor, di lapangan karyawan biasanya lembur sampai pukul 22.00 di karenakan target yang harus dikejar oleh PT. Petrosida Gresik setiap harinya.

Menurut Hestya (2012: 2) kerja yang berlebihan dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur (60-80%), gangguan kesehatan fisik dan psikologi serta gangguan gangguan sosial maupun kehidupan keluarga. Kurangnya waktu tidur tentu akan menimbulkan rasa lelah pada karyawan perusahaan. Semua dampak yang ditimbulkan akibat kurangnya waktu tidur karena lembur kerja secara terus menerus akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Sebagian orang mengandalkan fisik dengan emosional dalam menilai kemampuan mereka dengan menafsirkan reaksi stres dan ketegangan sebagai tanda – tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Oleh sebab itu karyawan membutuhkan *self efficacy* yang kuat agar tetap memiliki keyakinan yang kuat walaupun sedang menghadapi masalah. Adanya *self efficacy* dalam diri karyawan dapat mengurangi stres dan mengubah kecenderungan emosional yang negatif dan penilaian yang salah dari keadaan fisik mereka. Menurut Handayani, et al (2015) seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian

di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Jadwal kerja karyawan yang padat dapat menimbulkan beban kerja tersendiri yang akan berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Lingkungan kerja yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi akan membuat pegawai mengalami tekanan kerja dan kesulitan. Jadwal kerja yang padat merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh seorang karyawan, karena akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan akibat kelelahan baik secara fisik maupun secara emosional. Fisik yang lelah akan menimbulkan suasana hati negatif apabila tidak memiliki kendali dan daya tahan atas situasi yang dihadapi.

Menurut Feldman dan Mulle (2009) kecerdasan emosional penting bagi seseorang dalam lingkungan organisasi, pengelolaan kecerdasan emosional dapat membuat seseorang untuk mengatasi tekanan yang timbul. Karyawan PT. Petrosida Gresik, dalam melakukan tugas dan pekerjaannya maupun interaksi antara tim kerja, harus memiliki kecerdasan emosional yang baik. Karyawan yang sering meluapkan emosinya pada pekerjaannya, kepada bawahan maupun sesama rekan kerja, mencerminkan kecerdasan emosional karyawan yang rendah. Emosi karyawan salah satunya di sebabkan oleh kelelahan kerja, karyawan yang kelelahan tidak mampu mengontrol emosinya.

Faktor lain yang bisa menyebabkan kinerja turun atau kurang maksimal yaitu kondisi lingkungan kerja yang akan menyebabkan menurunnya aktifitas kerja karyawan tanpa disadari oleh karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik

memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja karyawan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis (Sedarmayanti, 2011). Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun fasilitas dan lingkungan kerja yang terdapat pada lingkungan kerja karyawan di kantor PT. Petrosida Gresik, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Fasilitas di PT. Petrosida Gresik

No.	Fasilitas	Keterangan
1.	Komputer	Baik, karena di setiap unit terdapat komputer dikarenakan pengerjaannya komputerisasi.
2.	WIFI/LAN	Baik, karena terdapat LAN di setiap komputer dan sudah terkoneksi ke internet. Dan setiap pengerjaannya menggunakan ERP yang membutuhkan koneksi internet.
3.	Printer	Baik, karena setiap departemen sudah terdapat printer dan mesin fotocopy.
4.	AC	Baik, untuk kantor sendiri setiap ruangnya memiliki AC.
5.	Televisi	Baik, namun hanya ada di tempat tertentu saja. Misal di ruang tunggu tamu direksi.
6.	Kamar Mandi/WC	Baik, karena setiap lantai terdapat kamar mandi/wc.
7.	Musholla	Baik, karena terdapat musholla di kantor utama maupun pabrik.

Sumber: PT. Petrosida Gresik, 2019

Berdasarkan tabel dan wawancara dengan karyawan dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang terdapat pada kantor dan pabrik PT. Petrosida Gresik sudah baik, hanya saja masih terdapat kekurangan di pabrik yang tidak terdapat AC dan disaat siang hari suhunya panas sehingga terkadang menggunakan kipas angin. Namun, fasilitas yang ada masih perlu dijaga keamanan dan kebersihannya.

Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik di PT. Petrosida Gresik

No.	Lingkungan Kerja Fisik	Keterangan
1.	Pencahayaan	Pencahayaan baik di ruangan kantor, baik karna setiap ruangan dan sudut memiliki lampu yang sesuai.
2.	Suhu	Untuk suhu di dalam kantor setiap ruangan memiliki AC sedangkan di pabriknya suhu tergantung suhu lingkungannya.
3.	Keamanan	Aman dikarenakan ada satpam yang bekerja shift selama 24 jam.
4.	Kebisingan	Tidak terlalu bising hanya ditempat tertentu seperti di ruangan produksi karena suara kompresornya.
5.	Hubungan Karyawan	Hubungan antara atasan, sesama reka kerja dan bawahan terjalin baik, tidak ada kesenjangan sosial.

Sumber: PT.Petrosida Gresik, 2019

Tabel di atas tentang lingkungan kerja non-fisik pada PT.Petrosida Gresik menjelaskan bahwa hanya ada beberapa hal yang kurang, seperti kurangnya AC di pabrik sehingga hanya menggunakan kipas angin disaat panas atau siang hari. Dan untuk suara bising kompresor yang sedikit mengganggu sebaiknya di letakkan jauh dari pekerja sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan. Lingkungan

kerja yang baik akan berusaha menampilkan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh *Self-Efficacy*, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Petrosida Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik?
4. Apakah *self efficacy*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik?
5. Dari ketiga variabel tersebut manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik

4. Untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy*, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik
5. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam bidang kerja mengenai Self Efficacy, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik.

2. Manfaat Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan memberikan masukan kepada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrosida Gresik.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi para karyawan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat menjadi perbandingan dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang sama di masa yang akan datang.