

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam suatu perusahaan peran dari Sumber Daya Manusia sangatlah penting. Dwiyono (2020) mengatakan sumber daya manusia memiliki fungsi penting dalam mencapai kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia berkualitas juga sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi.

Tantangan sumber daya manusia pada zaman ini bisa dibilang tidak dapat diprediksi, sementara sumber daya manusia merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari usaha itu karena sumber daya manusia menjadi roda penggerak yang menunjang keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif maka fungsi sumber daya manusia mampu mencapai kinerja yang tinggi dan baik serta menjadikan perusahaan mampu bersaing dalam mencapai tujuan perusahaan menurut Wulantika (2023).

Menurut Budiarti (2022) Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah pengendalian diri atau *locus of control* dapat dijelaskan bahwa pusat pengendalian ada dalam dirinya ataupun orang lain.

Selain itu manusia juga menjadi faktor bagi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut.

PT. Dwitama Mulya Persada adalah perusahaan swasta nasional yang memfokuskan kegiatan bisnisnya dalam menawarkan berbagai solusi dan penyelesaian masalah maupun kendala yang dihadapi oleh banyak bidang industry. Kegiatan usaha yang dilakukan seperti pembuatan & perbaikan komponen rotating, pembuatan blade turbine, pembuatan komponen presisi dll. Hal tersebut mengharuskan PT.Dwitama Mulya Persada memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berpengalaman dan terampil di bidang manufaktur.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari pengetahuan, skill, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang professional dalam membangun sebuah kerja tim dalam perusahaan atau organisasi. Untuk melihat keefektifan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dilakukan suatu evaluasi untuk menjadi dasar penilaian kinerja karyawan oleh pimpinan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Rizaldi (2020) Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu Perusahaan.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022 PT.Dwitama Mulya Persada

Indikator Penilaian		Capaian Nilai	Kriteria
Perilaku Kerja	Integritas	90	Sangat Baik
	Inisiatif Kerja	75	Cukup
	Komitmen	80	Cukup
	Disiplin	85	Baik
	Kerjasama	70	Kurang
	Jumlah	400	
	Nilai Rata-rata	80	Cukup

Sumber : PT. Dwitama Mulya Persada

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat penilaian kinerja karyawan di PT. Dwitama Mulya Persada tahun 2022 masih terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yang belum sesuai harapan. Hal tersebut menjadi bahan acuan untuk perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk periode yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasi tempat bernaung seperti yang dikemukakan oleh Dwiyono (2020) .

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan berharap mendapat kinerja terbaik dari karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang sudah direncanakan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau presurvey melalui kuesioner langsung terhadap 15 orang karyawan seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Survey awal Kinerja Karyawan

No	Kinerja	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan?	15	100	0	0
2	Apakah anda mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki?	12	80	3	20
3	Apakah anda mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan?	3	20	12	80
4	Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	12	80	3	20
5	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik sesuai prosedur yang telah dibuat?	12	80	3	20

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal variable kinerja pada tabel 1.2 terlihat bahwa 100% karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan, oleh karena itu para karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi 80% para karyawan belum mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan. Hal itu dikarenakan beberapa karyawan merupakan karyawan baru sehingga kurang berpengalaman dalam melakukan

pekerjaan yang mereka jalani sekarang sehingga belum mampu mengambil inisiatif yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu menurut Insani (2019).

Kinerja setiap karyawan tidak terlepas dari karakteristik individu, mereka pasti memiliki kemampuan, keterampilan dan juga tujuan yang berbeda. Mereka juga pasti memiliki minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan agar bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Menurut Hajati (2018) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu.

Setiap individu memiliki kemampuan, keterampilan dan tujuan yang berbeda. Perbedaan inilah yang dapat mempengaruhi karakter individu dari masing-masing, karakter individu tersebut ditimbulkan oleh individu itu sendiri. Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja menurut Hadrane (2017).

Selanjutnya menurut Nainggolan (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri seseorang yang ditunjukkan melalui motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk tetap kuat dalam menghadapi tugas atau menyelesaikan masalah atau cara menyesuaikan diri dengan perubahan baik terhadap lingkungan yang mempengaruhi kinerjanya.

Seorang karyawan akan memiliki kesiapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan jika memiliki minat yang tinggi dalam mengerjakannya, sehingga akan tercipta dorongan yang kuat dan dapat meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey melalui kuesioner langsung terhadap 15 orang karyawan seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Survey awal Karakteristik Individu

No	Karakteristik Individu	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah kemampuan anda dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat?	12	80	3	20
2	Apakah anda selalu menjunjung tinggi nilai kebersamaan?	15	100	0	0
3	Apakah sikap anda dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan dalam perusahaan?	15	100	0	0
4	Apakah anda memiliki minat untuk meningkatkan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan?	4	25	11	75

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal variable karakteristik individu pada tabel 1.3 terlihat bahwa 100% karyawan selalu menjunjung tinggi nilai

kebersamaan satu dengan individu lainnya dan sikap para karyawan dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tetapi 75% karyawan belum memiliki minat untuk meningkatkan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena para karyawan merasa takut akan terjadi kegagalan, mereka merasa khawatir bahwa perubahan tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja atau kegagalan dalam mencapai target pekerjaan. Menurut Dewi dan Narimawati (2023) karakter yang dimiliki individu mempunyai perbedaan masing-masing dan mempunyai ciri khas yang membedakan dari individu ke individu yang lainnya.

Selanjutnya, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari karakteristik individu tetapi juga kemampuan dalam menguasai diri sendiri dan membangun hubungan dengan orang lain, kemampuan tersebut disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi oleh Goleman dalam Komarudin (2020)

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Komarudin (2020) seseorang dapat menunjukkan integritasnya melalui kecerdasan emosional. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik dapat berfikir jernih walaupun dalam keadaan tertekan, mampu bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Untuk mencapai tujuan yang tepat, membangun hubungan antar karyawan dan meraih hal yang positif di tempat kerja berarti harus menggunakan emosi secara efektif. Hal ini

didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey melalui kuesioner langsung terhadap 15 orang karyawan seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Survey awal Kecerdasan Emosional

No	Kecerdasan Emosional	Ya	%	Tidak	%
1	Saya dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	15	100	0	0
2	Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif	13	80	2	20
3	Saya mampu memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri	13	80	2	20
4	Saya merasa canggung ketika berbicara dengan karyawan yang lebih berpengalaman	11	75	4	25
5	Saya dapat memecahkan masalah Ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik	11	75	4	25

Sumber : Data diolah penulis 2023

Berdasarkan hasil survey awal variable kecerdasan emosional pada tabel 1.4 terlihat bahwa 80% karyawan dapat menerima saran dan kritik secara efektif. Tetapi 75% karyawan merasa canggung ketika harus berbicara dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan baru yang merasa segan ketika harus berkomunikasi secara langsung dengan karyawan senior.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai target yang sudah direncanakan. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam perusahaan. Terutama pada PT. Dwitama Mulya Persada, perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur ini sangat erat kaitannya dengan Sumber

Daya Manusia, mereka membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar bisa menghasilkan produksi yang baik dan sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan semua perusahaan, dengan hal tersebut perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan pemaparan teori diatas maka disini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian terkait Pengaruh Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwitama Mulya Persada. Alasan pengambilan judul tersebut karena variable yang penulis gunakan relevan dengan permasalahan yang terjadi pada PT.Dwitama Mulya Persada

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh PT. Dwitama Mulya Persada adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang belum mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah secara efektif dari pekerjaan. Hal ini mengindikasikan kurangnya **kinerja karyawan** di PT. Dwitama Mulya Persada.

2. Minat beberapa karyawan dalam pekerjaan untuk meningkatkan pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Hal ini mengindikasikan kurangnya **karakteristik individu** di PT. Dwitama Mulya Persada
3. Masih terdapat karyawan yang masih canggung Ketika berbicara dengan orang yang tidak dikenal terutama karyawan baru dalam berhadapan dengan karyawan senior. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya **kecerdasan emosional** di PT. Dwitama Mulya Persada.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan pada PT. Dwitama Mulya Persada.
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
4. Seberapa besar Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari tahu berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, walaupun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan pada PT. Dwitama Mulya Persada.
2. Untuk mengetahui Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
3. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dwitama Mulya Persada.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini bisa digunakan untuk PT. Dwitama Mulya Persada sebagai masukan dalam menilai kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat diharapkan memberi pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan peneliti terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Ilmu pengetahuan

Penelitian ini juga diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan karakteristik individu dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dwitama Mulya Persada yang beralamat di Kawasan Industri De Prima Terra, JL. Raya Sapan No.07, Tegal luar, Kec. Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40287.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 1.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Mencari Data				■																								
4	Membuat Proposal					■																							
5	Seminar						■																						
6	Revisi							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
7	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan																	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																									■	■	■	■

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023