

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi yang ingin berhasil dan sukses selalu berupaya mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan tepat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu penilaian yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kinerja sering diartikan sebagai sebuah hasil kerja atau kinerja dari seorang pegawai yang sukses dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, yaitu tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok maupun organisasional. Prestasi kerja sebagai hasil evaluasi dalam hal kemampuan sebagai individu yang melakukan tugas sesuai dengan ketentuan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Kinerja pengertiannya sama dengan kinerja atau *performance*. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja dapat dilihat dan diukur dari keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Kappagoda *et al.*, 2018).

Setiap perusahaan tentu akan selalu mengupayakan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, yaitu salah satunya adalah profitabilitas. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang mendorong keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Simarmata, *et al.* (2017) menyatakan bahwa keberhasilan dari suatu organisasi tidak lepas dari kinerja yang ditunjukkan oleh setiap individu yang ada di dalamnya. Kinerja yang baik dapat disebabkan oleh berbagai hal yang mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor

yang mendukung kinerja pegawai dalam hubungan tidak langsung adalah sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tingkah laku pegawai dalam suatu pekerjaan berkaitan erat dengan sikap kerja yang dimilikinya, sehingga hal ini menjadikan sikap kerja sebagai salah satu masalah yang penting dalam konteks psikologi sosial. Sikap adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan dan tidak menguntungkan tentang objek, orang, atau peristiwa. Sikap kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Penelitian tentang sikap kerja dalam ilmu manajemen sumber daya manusia secara umum difokuskan pada tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional. Sikap kerja dalam sebuah organisasi dapat diukur menggunakan dua indikator, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Kappagoda *et al.*, 2018).

PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung (Persero) atau dikenal sebagai PTPN VII merupakan sebuah BUMN yang bergerak di bidang perkebunan karet, kelapa sawit, tebu, dan teh, yang diantaranya memproduksi gula pasir yang disesuaikan dengan permintaan dari para konsumen. PTPN VII tidak hanya bersifat *profit oriented*, tujuan perusahaan sesuai akta pendirian perusahaan adalah melaksanakan pembangunan dan pengembangan agribisnis sector perkebunan sesuai prinsip perusahaan yang sehat, kuat, dan tumbuh berkesinambungan dalam skala usaha yang ekonomis, serta menjadi perusahaan yang berkemampulabaan (*profitable*), makmur (*wealthy*) dan berkelanjutan (*sustainable*), sehingga dapat berperan lebih jauh dalam akselerasi pembangunan nasional. Selain melayani penjualan berupa partai-partai kecil, PTPN VII juga melayani penjualan dengan partai besar baik yang bersifat lokal maupun nasional ke beberapa daerah seperti Jakarta, Palembang, Medan dan berbagai daerah lainnya. Disamping itu, PTPN VII juga memasarkan produk-produknya ke beberapa wilayah seperti Sumatera, Jawa dan Kalimantan. Dalam usahanya untuk memasarkan produk-produknya ke berbagai daerah baik lokal maupun nasional sudah barang tentu PTPN VII harus bekerjasama dengan para para pedagang.

PTPN VII berkantor pusat di Bandar Lampung, dengan wilayah operasi meliputi Sumatera Selatan, Lampung, dan Bengkulu. Saat ini PTPN VII menjadi salah satu produsen gula terkemuka di Indonesia. Pada tahun 2022, PTPN VII menargetkan memproduksi gula pasir sebanyak 148.657 ton dari dua pabrik gula yang dimilikinya, yaitu PG Cintamanis yang berlokasi Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, dan PG Bunga Mayang di Lampung Utara. PG Cintamanis pada musim giling tahun ini menargetkan memproduksi gula pasir sebanyak 66.871 ton. Sedangkan PG Bunga Mayang memproduksi gula 81.786 ton. Jadi, target produksi gula PTPN VII totalnya sebanyak 148.657 ton. Produksi gula PG Cinta Manis pada 2013 sebanyak 42.500 ton, sehingga tahun ini ditargetkan mengalami peningkatan sebanyak 24 ribu ton. Begitu juga PG Bungamayang, yang tahun lalu produksi gula seluruhnya 77.355,50 ton diusahakan meningkat menjadi 99.000 ton (<http://industri.bisnis.com/read/20140606/99/233694/ptpn-vii-targetkan-produksi-gula-pasir-166.000-ton>).

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN VII Bandar Lampung Unit Kedaton, PTPN 7 Unit Kedaton yang merupakan badan usaha milik negara. PTPN 7 Unit Kedaton sendiri telah berdiri sekitar tahun 1960-an di Way Galih. PTPN 7 Unit Kedaton merupakan perusahaan dibidang perkebunan dan pengolahan karet. PTPN VII Unit Kedaton memiliki suatu tujuan yang tertera pada Visi, Misi dan Kebijakan di perusahaan, yang dijadikan motivasi bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Visi Misi PTPN 7 Unit Kedaton adalah Menjadi perusahaan agribisnis berbasis karet yang tangguh serta berkarakter global. Sedangkan misi PTPN 7 Unit Kedaton adalah menjalankan usaha perkebunan karet dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan, menghasilkan produksi bahan baku dan bahan jadi untuk industri yang bermutu tinggi untuk pasar domestik dan juga ekspor, menunjukkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola usaha yang efektif guna menumbuhkembangkan perusahaan, mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti pabrik dan kebun karet dengan menggunakan teknologi terbaru serta melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Berikut ini adalah jumlah pegawai PTPN 7 Unit Kedaton Tahun 2020

Tabel 1.1 Jumlah pegawai PTPN 7 Unit Kedaton Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Kantor	22
2	Bagian Tanaman	50
3	Bagian Umum/Administrasi	35
4	Bagian Teknik	60
5	Bagian Afdeling	26
6	Bagian Produksi	65
<b>Jumlah</b>		<b>258</b>

Sumber: PT PTPN VII Bandar Lampung (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diketahui jumlah pegawai Jumlah pegawai PTPN 7 Unit Kedaton Tahun 2020 sebanyak 258 orang, dengan rincian bagian kantor sebanyak 22 orang, bagian tanaman sebanyak 50 orang, bagian umum/administrasi sebanyak 35 orang, bagian teknik sebanyak 60 orang, bagian afdeling sebanyak 26 orang dan bagian produksi sebanyak 65 orang. Berikutnya adalah standar penilaian kinerja pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung (2020) seperti pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung (2020)

No	Kriteria	Range Nilai (%)	Keterangan
1	Ketepatan waktu kerja	91-100	Sangat baik
2	Kehadiran	76-90	Baik
3	Kualitas individu	65-75	Cukup
4	Kepemimpinan	51-64	Kurang baik
5	Kemampuan kerjasama	<50	Buruk

Sumber: PT PTPN VII Bandar Lampung (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 standar penilaian kinerja pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung, maka data penilaian kinerja pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung tahun 2020-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung 2020-2021

No	Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian	
			Tahun 2020 (%)	Tahun 2021 (%)
1	Ketepatan waktu kerja	30	22	20
2	Kehadiran	25	20	22
3	Kualitas individu	15	11	11
4	Kepemimpinan	15	8	9
5	Kemampuan kerjasama	15	9	10
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>70 (cukup)</b>	<b>72 (cukup)</b>

Sumber: Staf bagian SDM PT PTPN VII Bandar Lampung (2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.3 hasil penilaian kinerja pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung termasuk dalam kategori cukup. Kategori cukup ini kualitas dan kuantitas kerja yang masih kurang. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PT PTPN VII Bandar Lampung menyatakan bahwa kemampuan kerja pegawai tersebut masih tidak mengalami peningkatan. Beberapa indikator kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kurang baiknya kecerdasan emosional seperti kurangnya mengenali emosi diri, kurangnya mengelola emosi, kurangnya memotivasi diri sendiri, kurangnya mengenali emosi orang lain dan kurangnya membina hubungan dengan orang lain. Pemanfaatan emosi merupakan kemampuan individu dalam memaknai dan memanfaatkan emosi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. Namun dalam penelitian ini kecerdasan emosional hanya dibatasi pada indikator mengenali emosi diri dan mengelola emosi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Determinan Kecerdasan Emosional yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung**

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.2.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung.

### **1.2.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek Ruang lingkup objek penelitian ini adalah determinan kecerdasan emosional dan kinerja pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung.

### **1.2.3 Ruang Lingkup Tempat**

Tempat atau lokasi penelitian ini PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung di Jalan Teuku Umar No.300 Bandar Lampung Kode Pos 35141 Provinsi Lampung.

### **1.2.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Desember 2021-Januari 2022

### **1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dititikberatkan pada kecerdasan emosional dan kinerja.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah mengenali emosi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung?
2. Apakah mengelola emosi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung?
3. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh mengenali emosi terhadap kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh mengelola emosi terhadap kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja Pegawai Divisi Sumber Daya Manusia Pada PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi IIB Darmajaya  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat memyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

## 2. Bagi PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung

Penelitian ini dapat membantu bagi PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai.

## 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

#### **Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

#### **Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **Bab III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

#### **Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

#### **Bab V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

**LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang di kemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar maupun tabel.