

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berjalannya kegiatan perusahaan ditunjang oleh beberapa kegiatan utama yaitu mengelola sumberdaya manusia, mengelola kegiatan operasional atau produksi suatu perusahaan, mengelola keuangan perusahaan, mengelola pemasaran dan penjualan. Letak mengelola manusia adalah peran divisi manajemen perusahaan atau di beberapa perusahaan divisi ini dikenal dengan divisi manajemen personalia atau *Human Resources Development (HRD)*.

Divisi ini memiliki peran yang sangat penting di dalam perusahaan, yaitu mengelola sumberdaya manusia yang dimulai dari bagaimana mendapatkan sumberdaya manusia yang tepat atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menggali potensi karyawan, mengembangkan skill yang dimiliki oleh karyawan sampai dengan bagaimana menjaga kinerja baik yang dibangun melalui proses yang telah penulis jelaskan sebelumnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh penulis dimana tugas manajemen sumberdaya manusia di dalam perusahaan atau organisasi bisnis adalah mengelola manusia atau karyawan di dalam perusahaan, pengelolaan tersebut tentu dibutuhkan untuk menghadirkan kinerja yang baik di dalam perusahaan, kinerja karyawan yang dapat beradaptasi dengan kebutuhan pasar, kinerja karyawan yang selalu siap dengan perubahan pasar yang hari ini sulit untuk ditentukan.

Kinerja baik yang kehadirannya di dalam perusahaan menjadi tanggung jawab bagian manajemen sumberdaya manusia di perusahaan tentu akan memberikan dampak baik bagi fungsi-fungsi utama yang telah penulis sebutkan di atas yaitu kegiatan operasional atau produksi, keuangan, pemasaran dan penjualan yang sangat membutuhkan orang-orang yang tepat

dalam menjalankan tugasnya dalam bidangnya masing-masing, dengan kinerja yang baik pada setiap individu karyawan akan menjadi indikator baiknya kinerja divisi setiap perusahaan (manajemen sumberdaya manusia, operasional, keuangan, pemasaran) yang pada akhirnya kinerja setiap divisi yang baik akan menjadikan kinerja perusahaan yang baik pula, nama perusahaan akan dikenal oleh para konsumen di pasar sebagai perusahaan yang memiliki kinerja yang baik, tentu karena disebabkan oleh manusia di dalam perusahaan tersebut diisi oleh manusia atau karyawan yang handal.

Para pakar juga memandang bahwa kinerja adalah isu yang sangat penting untuk di perhatikan oleh semua perusahaan demi keberlangsungan perusahaan tersebut. Kinerja diartikan oleh Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Berdasarkan pemahaman penulis mengacu pada definisi yang telah disampaikan di atas maka kinerja karyawan akan dinyatakan baik jika hasil kerjanya sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan kata lain kinerja yang baik akan tercermin pada arahan perusahaan melalui misi perusahaan yang telah ditetapkan, dengan begitu kinerja yang baik merupakan bagian penting dari pencapaian visi perusahaan.

Berdasarkan teori kinerja yang telah penulis sampaikan sebelumnya, untuk membangun kinerja Wilson Bangun (2012) juga mengatakan perusahaan dapat melakukan peninjauan terhadap jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, selain jumlah juga dilihat kualitas pekerjaannya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran dalam menjalankan pekerjaan, dan kemampuan dalam bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Lampung juga dikenal memiliki perusahaan-perusahaan yang menjual produknya ke negara asing, sebagai perusahaan yang memiliki standar produk ekspor tentu bagaimana perusahaan tersebut mengelola manusia di dalamnya adalah dengan manajemen yang berstandar kinerja secara internasional, agar kinerja perusahaan tersebut dapat diakui oleh

masyarakat internasional sehingga perusahaan dapat bersaing di pasar internasional.

Sebagai provinsi yang terkenal dengan hasil perkebunannya Lampung telah berhasil masuk ke pasar internasional, tidak banyak perusahaan yang berhasil dan tentu perusahaan yang serius dengan mengelola kinerja karyawannya yang salah satunya adalah perusahaan penghasil *Cocopeat* dan *Fiber* yaitu PT. Wongsol adalah perusahaan yang memproduksi *Cocopeat* yang ditujukan pada kebutuhan export, dimana PT. Wongsol melakukan pengiriman hasil produksinya secara export sebanyak 25 kontainer selama satu bulan atau satu minggu satu kali export dengan kuantitas export dalam satu kali export PT. Wongsol akan mengirim sebanyak lima sampai dengan enam kontainer. PT. Wongsol bertempat di jalan trans Sumatera Km 42 Desa Sukabanjar Sidomulyo Lampung Selatan, dan untuk menjalankan kegiatan perusahaannya PT. Wongsol memiliki beberapa divisi yaitu antara lain bagian Keuangan, *Human Resouces Development (HRD)*, *Export* dan *Import*, *Quality Control (QC)*, dan Produksi.

Penulis melihat bahwa PT. Wongsol merupakan suatu perusahaan yang berorientasi pada pasar export yang tentu saja telah memiliki standar kinerja internasional sehingga dapat diterima oleh pasar internasional, dengan kapasitas pengiriman yang telah penulis jelaskan di atas, tentu saja PT. Wongsol adalah bukan perusahaan yang kecil walaupun juga belum dapat dikatakan sebagai perusahaan yang sangat besar yang bercirikan perusahaan memiliki banyak cabang perusahaan di beberapa negara, walaupun demikian bagi penulis sangat menarik untuk mengetahui bagaimana mengelola sumberdaya manusia didalam suatu perusahaan yang mampu masuk ke pasar internasional dengan skala usaha menengah atas.

PT. Wongsol mampu menggerakkan kegiatan perusahaannya tentu didukung dengan bagian-bagian yang dimiliki oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing secara internasional, dengan menghadirkan lima divisi yang

disesuai dengan kebutuhan karakteristik pekerjaan PT. Wongsol. Terdapat divisi yang sengaja dihadirkan oleh PT. Wongsol untuk menjaga kinerja perusahaan menjadi kinerja yang stabil, salah satu divisi yang ada di perusahaan tersebut adalah divisi *Export dan Import* bertugas melakukan penjadwalan kegiatan *export* dan *import* dengan klien PT. Wongsol. Penulis sudah mengutarakan bagaimana perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik sebagaimana yang telah juga dikatakan oleh penulis di atas dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perusahaan perlu untuk memenuhi beberapa persyaratan.

Wilson Bangun (2012, P. 233) mengatakan bahwa indikator untuk perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang memiliki kinerja yang baik antara lain yang pertama adalah karyawan dapat mencapai atau menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah tertentu, kedua; pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan memiliki kualitas tertentu (kualitas yang telah ditentukan), ke-tiga; menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu), ke-empat; kehadiran dalam pekerjaannya, dan yang ke-lima; kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Melihat pada indikator kinerja yang telah disampaikan oleh penulis berdasarkan para ahli di atas maka penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi kinerja sumberdaya manusianya sehingga kegiatan perusahaan dapat terus berjalan dengan baik dan memiliki kriteria yang sesuai secara internasional. Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan bagian *Human Resources Development* ada beberapa hal yang dapat berpotensi menjadi masalah bagi kinerja perusahaan di PT. Wongsol. Dalam mengelola sumberdaya perusahaan PT. Wongsol telah menghadapi masalah yang antara lain berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *Human Resources Development* (HRD) “beberapa contoh masalah yang dihadapi oleh PT. Wongsol adalah ketika karyawan tidak dituruti untuk mendapatkan kenaikan gaji maka karyawan akan protes dan melakukan mogok kerja, penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan adalah ketika memiliki

masalah pribadi, sebagai contoh memiliki masalah dalam keluarganya dan masalah individu yang lain maka kinerjanya akan menurun”.

Berdasarkan teori yang telah disampaikan oleh beberapa ahli di atas dan masalah yang terjadi di dalam perusahaan dimana karyawan dapat melakukan protes sehingga terjadi mogok kerja, dengan demikian untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik akan sulit tercapai, atau karyawan akan sulit menyesuaikan pekerjaannya secara disiplin, berkualitas, sesuai dengan jumlah yang ditentukan apa lagi jika kinerja dilihat dari kehadiran dalam pekerjaannya. Mengevaluasi aspek pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang akan dibebankan kepada karyawan merupakan hal penting yang harus perusahaan perhatikan, bukan berarti jika sudut pandang ini melihat bahwa perhatian perusahaan pada karyawannya membutuhkan porsi besar dibandingkan bagaimana jika perusahaan berfikir dulu bagaimana mendapatkan keuntungan yang besar baru memperhatikan para karyawannya.

Dengan memperhatikan karyawan di dalam perusahaan artinya perusahaan sadar bahwa perusahaan tersebut secara tidak langsung sedang memperhatikan bagaimana perusahaan dapat mendapatkan keuntungan untuk dirinya sendiri. Dengan pekerja yang berkualitas, loyal dengan pekerjaannya atau perusahaan, mereka akan merasa nyaman dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya artinya hasil kerja yang baik akan mengikuti. Menjadikan karyawan nyaman karena kecocokan antara pekerjaan dengan nilai yang dimiliki oleh karyawan tentu tidak jauh dari konsep modal psikologi. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Luthans et. al (2007) menjelaskan bahwa modal psikologis bersifat terbuka terhadap perubahan, dalam artian dapat terus berkembang.

Tidak seperti human capital yang berbicara tentang apa yang seseorang ketahui, atau *social capital* yang berbicara tentang siapa yang seseorang ketahui, *psychological capital* lebih mengacu kepada diri individu itu sendiri

dan akan menjadi apa individu tersebut ke depannya. Karena berfokus kepada siapa individu tersebut, modal psikologis dapat mencakup pengetahuan, skill, kemampuan teknis, dan pengalaman.

Melihat pada konsep modal psikologis maka ada keterkaitan antara modal psikologis dengan bagaimana menciptakan kinerja yang baik dalam bekerja di dalam perusahaan atau masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Pembahasan modal psikologi pada kesempatan kali ini penulis juga melihat pada masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Wongsol sebagaimana yang telah penulis sampaikan sebelumnya di atas, keterkaitan antara masalah perusahaan dan pentingnya perhatian perusahaan dengan Modal Psikologis bagi perusahaan dapat dibahas melalui dimensi yang dimiliki Modal Psikologis. Dimensi pertama pada modal psikologis adalah Efikasi Diri; dengan efikasi diri salah satu cirinya karyawan dengan efikasi yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara efektif dan efikasi diri tergantung pada latihan dan tingkat penguasaan tugas. Jika penulis kaitkan dengan masalah yang terjadi di dalam perusahaan dimana perusahaan masih menemukan karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, ini berarti perusahaan harus memperhatikan efikasi diri karyawan melalui pembekalan keterampilan dan penguasaan tugas bagi para karyawannya karyawannya.

**Tabel 1.1**

**Kecelakaan Kerja Di PT. Wongsol Lampung Selatan tahun 2019-2020**

No	Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja	Dampak	Waktu Pengiriman
1	2019	Kesalahan teknis pekerjaan yang mengakibatkan kebakaran gudang	kegiatan kerja dialihkan sehingga terhambatnya pengiriman barang	Keterlambatan pengiriman 2 hari ke Korea
2	2020	a. Terjadi kebakaran gudang pada bulan Mei, yang disebabkan kesalahan teknis kerja oleh (ke dua kalinya) b. Satu orang pekerja mengalami	kegiatan kerja dialihkan sehingga terhambatnya pengiriman barang a. Perawatan kesehatan	Keterlambatan pengiriman 2 hari ke Korea (yang kedua kalinya)

		kecelakaan kerja (tangan terkena mesin potong)	(1 karyawan) b. Melakukan pemulangan pada karyawan terdampak kecelakaan kerja c. Rekrutmen karyawan pengganti (1 karyawan)	
--	--	--	--	--

Sumber: Bag. Sumberdaya Manusia PT. Woongsol Lampung Selatan, (2020)

Pada tabel 1.1 penulis mendapatkan informasi dari bagian Sumberdaya Manusia pada PT. Woongsol yang menyatakan dalam dua tahun ke-belakang telah terjadi tiga kali kecelakaan kerja pada pabrik di PT. Woongsol, tentu tiga kejadian tersebut menjadi hambatan untuk tercapainya kinerja perusahaan yang baik secara umum dimata para rekan bisnisnya, dimana tiga kejadian yang merugikan tersebut disebabkan oleh kesalahan manusia (karyawan perusahaan). Masalah ini berhubungan dengan apa yang telah penulis sampaikan sebelumnya berkaitan dengan Modal Psikologis, khususnya yang berkaitan dengan dimensi Efikasi Diri yang fokus pada bagaimana karyawan dapat menguasai tugas pada bidangnya masing-masing, kesalahan fatal yang terjadi dalam jarak waktu yang tidak lama menandakan perusahaan kurang begitu memperhatikan aspek Efikasi Diri pada karyawannya.

Dimensi kedua dalam Modal Psikologi yaitu Optimisme, pada dimensi ini perusahaan akan berkonsentrasi untuk menjadikan karyawan di dalam perusahaan mampu secara tidak langsung akan melihat segala suatu hal yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan apabila terjadi suatu hal yang negatif dalam hidupnya, individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri meskipun mendapatkan tekanan dari orang lain. Dalam hal ini akan menjadi sulit bagi perusahaan untuk membangun optimisme jika karyawan melakukan demonstrasi sampai dengan mogok kerja, hal tersebut tentu tidak mencerminkan optimisme karyawan dalam bekerja. Dimensi ke tiga dalam Modal Psikologi yaitu Harapan (*Hope*), individu yang memiliki harapan, orang tersebut akan memiliki kemampuan untuk mencari jalan alternatif

dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya sehari-hari meskipun ia mengalami berbagai hambatan.

Ada tahapan yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang mengarah pada penciptaan karyawan yang memiliki harapan dalam menjalankan pekerjaannya, dan dalam proses menghadirkan harapan bagi karyawan sangat dapat dilakukan oleh perusahaan melalui manajemen pengelolaan (Modal Psikologi) yang baik terhadap karyawannya, dan harapan dianggap penting oleh penulis karena masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan terkait dengan penurunan kinerja karyawan, utamanya disebabkan oleh masalah yang dihadapi didalam keluarganya atau kehidupannya sehari-hari, terlepas bahwa hal ini terjadi diluar perusahaan akan tetapi perusahaan tetap harus memahami bahwa kondisi ini dapat menurunkan kinerja karyawan saat bekerja.

Dimensi ke empat adalah resiliansi, menurut Youssef and Luthans (2013) *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja dalam hal kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen pada pekerja. Resiliansi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab, dimensi ini sangat terkait dengan masalah yang telah penulis jelaskan sebelumnya di atas.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah penulis sampaikan berkaitan dengan fenomena pada perusahaan, dimana perusahaan berhasil mengelola kinerja perusahaan menjadi perusahaan yang mampu bersaing secara internasional. Dengan prestasi yang berhasil diraih oleh perusahaan dilain sisi masih terdapat masalah yang sedang dihadapi oleh PT. Wongsol yang berkaitan dengan penurunan Kinerja karyawan, dan berdasarkan observasi dan analisis sementara yang telah penulis lakukan hal tersebut berhubungan dengan konsep dan teori Modal Psikologi jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah yang nampak. Berdasarkan hal tersebut maka penulis



tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wongsol Lampung Selatan**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Modal Psikologis dimensi Efikasi Diri (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Wongsol Lampung Selatan?
2. Apakah Modal Psikologis dimensi Optimisme (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
3. Apakah Modal Psikologis dimensi Harapan (*Hope*) (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
4. Apakah Modal Psikologis dimensi Resiliensi (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
5. Apakah Modal Psikologis dimensi Efikasi Diri (X1), Optimisme (X2), Harapan (X3), dan Resiliensi (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek  
Yang menjadi subjek penelitian ini adalah para karyawan PT. Wongsol Lampung Selatan.
2. Ruang Lingkup Objek  
Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Modal Psikologis dengan dimensi Efikasi Diri, Optimisme, Harapan, Resiliensi dan Kinerja pada PT. Wongsol Lampung Selatan.

3. Ruang lingkup tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini yaitu PT. Wongsol Lampung Selatan yang beralamat di Jl. Tarns Sumatera Km 42 Desa Sukabanjar sidomulyo Lampung Selatan.

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Agustus 2020.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) terutama berkaitan dengan Modal Psikologis dan Kinerja Karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan, dengan dimensi Modal Psikologis sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dimensi Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dimensi Optimisme (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dimensi Harapan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
4. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dimensi Resiliensi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?
5. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dimensi Modal Psikologis (Efikasi Diri (X1), Optimisme (X2), Harapan (X3), dan Resiliensi (X4)) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Wongsol Lampung Selatan?

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian dimaksudkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan Modal Psikologis dan Kinerja Karyawan pada perusahaan dengan standar produk export (*cocopeat* dan *fiber*).

### 2. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, sebagai referensi bagi para pembaca dan peneliti yang akan melakukan penelitian dengan ruang lingkup pembahasan yang sama.

### 3. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian ini memberikan informasi tentang pentingnya peran strategi pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan khususnya dalam menerapkan Modal Psikologis dan Kinerja Karyawan sebagai strategi bersaing dalam perusahaan penyedia bahan baku produk pangan.

## 1.6 Sistematis Penulisan

Skripsi ini akan disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

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

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang menjadi dasar pembahasan masalah.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan metode pengumpulan data, prosedur penelitian dan metode analisis yang digunakan sebagai pendekatan penyelesaian permasalahan yang terjadi.

**BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang pemahaman dan analisis dari hasil penelitian.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan.

**DAFTAR PUSTAKA**