

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Unsur manusia tidak terlepas dari keterlibatannya dalam mendukung perkembangan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki banyak elemen teknologi untuk menggantikannya, peran manusia tetap menjadi faktor terpenting dalam mendukung pekerjaan, untuk mencapai tujuan perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia ini memainkan peran yang sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil pekerjaannya. Alasannya adalah sebagai berikut: Dalam konteks profesionalisme produktivitas kerja yang baik, pegawai harus mampu melakukan hal tersebut Menunjukkan tujuan dan perilaku kerja yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya untuk memberikan hasil produktivitas yang baik. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik karena mereka dapat menjadi pusat masalah bagi perusahaan apabila perusahaan tidak dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang digunakan untuk merancang guna menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada porsi dan juga tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019). Manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengawasi, dan memantau kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, dan

pembuangan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat (Wajdi, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah faktor inti bagi organisasi dan tim. Organisasi, terlepas dari bentuk atau tujuannya, didirikan berdasarkan visi yang berbeda untuk kepentingan umat manusia dan dipandu oleh orang-orang untuk memenuhi misi mereka. Oleh karena itu, manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua lembaga/organisasi. Selain itu, konsep manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan visi organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang sebesar-besarnya (Rivai, 2015).

Produktivitas kerja karyawan adalah output atau hasil pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan dapat mencakup kualitas, kuantitas, kreatifitas kerja, dan pengetahuan kerja (Hamiddin & Taaha, 2021). Produktifitas kerja ini juga dapat didefinisikan sebuah kemampuan (ability), mentalitas seseorang yang berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai melalui semangat serta etos kerja yang tinggi dalam pengembangan kompetensi diri, kualitas pekerjaan dan efisiensi atau merupakan komparasi antara hasil atau target yang ingin diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang tersedia (Widyasari, Tri, 2021).

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang potensial apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nantinya akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri. Menurut Handoko (2017), kepemimpinan adalah bagian yang penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi organisasi. Menurut Hasibuan (2018) pemimpin merupakan seseorang yang dapat menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Leader adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (*personality authority*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang guna memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa (Yani & Istiqomah, 2016). Menurut (Ekowati et al., 2020) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut.

Faktor kepercayaan diri juga mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Goleman dalam Rissy dan Aziza (2017), kepercayaan diri adalah kesadaran yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri. Orang dengan kecakapan ini akan berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya, berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan bersedia berkorban demi kebenaran serta tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan badan usaha milik daerah atau (BUMD) yang didirikan dengan maksud, profit motif untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Untuk mencapai target yang diinginkan, PDAM kabupaten Sleman

melakukan peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, perbaikan pelayanan, pemerataan aliran layanan, dalam hal ini diperlukan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri yang stabil.

Dari fenomena yang didapat ketika di PDAM Sleman dalam wawancara dengan ibu Sri Hartati selaku pimpinan personalia, bahwa pengaruh kepemimpinan PDAM Sleman dirasakan masih kurang kuat berpengaruh dalam diri karyawan. Contohnya dapat terlihat dengan keadaan karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan tanpa memberi surat keterangan, masih banyak yang terlambat, dan masih terdapat karyawan yang tidak selesai tepat waktu dalam menyelesaikan masalah pengaduan layanan konsumen. Sehingga menjadikan produktivitas kerja menjadi menurun. Hal ini dapat ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Aduan Konsumen

Bulan	Tipe Aduan				Jumlah	Persentase
	Kualitas Air	Kebocoran Pipa	Kontinuitas aliran air	Lain-Lain		
Januari	7	61	18	52	138	7,48%
Februari	6	65	26	31	128	6,94%
Maret	12	67	37	20	136	7,37%
April	11	63	46	27	147	7,97%
Mei	10	46	18	26	100	5,42%
Juni	11	99	36	32	178	9,65%
Juli	24	88	40	31	183	9,92%
Agustus	23	99	37	49	208	11,28%
September	20	59	43	35	157	8,51%
Oktober	13	55	36	63	167	9,06%
November	12	59	45	37	153	8,3%
Desember	3	73	34	38	148	8,03%
Jumlah	152	834	416	441	1843	

Sumber: Bagian Pengaduan dan Pelayanan PDAM Sleman

Tabel 1.1 menggambarkan aduan konsumen di PDAM Sleman yang diterima pada periode Januari - Desember. Dari tabel tersebut dapat dilihat ada

4 tipe aduan, tipe aduan kualitas air pada periode tersebut memiliki jumlah yang paling rendah sebesar 152, sedangkan tipe aduan kebocoran memiliki jumlah yang paling tinggi sebesar 834. Selanjutnya kontinuitas memiliki aduan sebanyak 416, dan lain-lain sebanyak 441. Dengan total keseluruhan aduan 1843 selama periode Januari - Desember.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	JHK (Hari)	Absensi						Tingkat Absensi
			Izin	Sakit	Pulang Sebelum Waktunya	Terlambat	Alpha	Jumlah	
Januari	269	287	20	44	3	16	25	108	0,13%
Februari	272	287	2	20	1	5	10	38	0,04%
Maret	274	287	10	41	1	138	5	195	0,24%
April	275	287	26	42	1	222	19	310	0,40%
Mei	281	283	23	33	1	206	16	279	0,37%
Juni	278	287	35	73	0	127	16	251	0,31%
Juli	278	287	5	0	0	0	0	5	0,006%
Agustus	280	286	2	72	3	137	13	227	0,28%
September	280	288	13	78	3	171	17	282	0,34%
Oktober	281	287	33	85	1	206	32	357	0,44%
Noveber	281	288	32	68	5	293	40	438	0,54%
Desmber	287	287	29	75	6	246	32	388	0,47%
Total	3336	3441	230	631	25	1767	225	2878	

Sumber: Bagian Personalia PDAM Sleman

Berdasarkan Tabel 1.2 tingkat absensi karyawan PDAM Sleman tergolong tinggi, dapat dilihat dari total karyawan yang Alpha mencapai 225 pada periode januari - desember. Total karyawan yang terlambat pada periode januari - desember juga tergolong tinggi karena mencapai 1767.

Pengaruh kepemimpinan dirasakan masih kurang kuat berpengaruh dalam diri karyawan. Tingginya ketidak hadiran karyawan dan keterlambatan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini menggambarkan kepercayaan diri dan kecerdasan emosional karyawan yang rendah. Maka dari itu perlu adanya

evaluasi dan pembinaan agar produktivitas kerja karyawan di PDAM Sleman dapat sesuai yang diharapkan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri. Kepemimpinan adalah tindakan memotivasi individu untuk bekerja menuju tujuan bersama (Deichmann & Stam, 2015). Dalam bisnis, pemimpin mempengaruhi pengikut atau karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan di tempat kerja; Namun, para ahli mencirikan efektif kepemimpinan dengan ide (Dartey-Baah, 2015). Agar efektif, pemimpin harus dengan jelas mengkomunikasikan ide-ide untuk melibatkan karyawan dan membangkitkan tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi (Porter dkk, 2016). Teori ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Akparobore & Omosekejimi, (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kepemimpinan, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang guna memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan dalam mengatur keadaan jiwa (Ari Soeti Yani & Istiqomah, 2016). Menurut Ekowati dkk (2020) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri

terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Selain itu, kecerdasan emosional akan mempengaruhi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu tersebut. Teori ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Supramaniam & Singaravelloo (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor kepercayaan diri juga mempengaruhi produktivitas kerja seperti yang dibuktikan oleh hasil penelitian dari (Karabay dkk, 2016) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Chan dkk (2017) menyatakan bahwa kepercayaan diri memang berhubungan positif dengan kapasitas kerja. Studi menemukan bahwa kepercayaan diri secara positif dan signifikan berhubungan dengan kemampuan bekerja karyawan, kepuasan, dan komitmen, serta berhubungan negatif dengan ketidakamanan kerja. Kepercayaan diri memiliki efek positif pada komitmen tim, yang kemudian memiliki efek positif pada lingkungan pekerjaan. Kaehler & Grundei (2019) juga berpendapat individu dengan percaya diri yang tinggi mengharapkan untuk disukai hasil akhir dari suatu pekerjaan, dan juga melihat kelemahan sebagai hal yang harus ditaklukkan melalui usaha, keuletan, dan tekad. Di sisi lain, orang dengan percaya diri yang rendah mengharapkan usaha mereka gagal.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosioal,**

Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Sleman”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman?
3. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Sleman

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi atau perbaikan atas kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bacaan ilmiah dan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.