

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena manusia atau individu merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan dan sebagai kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika perusahaan. Dengan adanya kinerja manusia yang baik, berarti perusahaan telah memiliki pola interaksi yang seimbang dan selaras agar perusahaan tersebut akan tetap eksis di masa yang akan datang. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, maka pihak manajemen perusahaan harus dapat menghasilkan kinerja yang dapat membangun, mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan.

Keberadaan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan dan pencapaian dalam perusahaan. Suatu perusahaan perlu menggerakkan seluruh para anggota karyawannya agar dapat mengembangkan kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas. Karena dengan perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang potensial, maka ukuran keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari tingkat kinerja karyawannya yaitu dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Hal ini bukan berarti perusahaan melakukan eksploitasi kepada para karyawannya, namun para karyawan tersebut yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang. Karyawan atau biasa disebut

pegawai memiliki fungsi untuk mempertahankan produktivitas perusahaan, menjalin hubungan yang baik dengan pihak internal maupun eksternal dan menjaga nama baik perusahaan dengan selalu berusaha menciptakan produk yang berinovasi terbaru dan tentunya berkualitas. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap karyawan berkewajiban untuk mengerahkan seluruh potensinya agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan Daerah merupakan perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah Daerah yang seluruh atau sebagian modalnya merupakan kekayaan milik daerah. Perusahaan Daerah atau Badan Usaha Milik Daerah didasarkan kategori sasarannya terdiri dari 2 (dua) golongan, yakni perusahaan daerah untuk melayani kepentingan publik dan perusahaan daerah untuk peningkatan penerimaan atau pendapatan daerah. Perusahaan Daerah didirikan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, menyelenggaraan kemanfaatan umum dan sebagai sumber pendapatan bagi pemerintah. Pengelolaan Perusahaan Daerah berada di tangan pengurus Perusahaan Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah, tanggung jawab Kepala Daerah adalah sebagai pemilik dan juga pengelola. Berikut dibawah ini Daftar Perusahaan Daerah yang berada di Provinsi Bangka Belitung :

Tabel 1.1
BUMD Yang Berada di Provinsi Bangka Belitung

No	Nama Perusahaan	Presentase Kinerja
1.	PT Bumi Bangka Belitung Sejahtera	93,37%
2.	Bank BPD Sumbel Babel	90,21%
3.	PT ATD Makmur Mandiri	90,18%
4.	PT Timah Tbk	89,05%
5.	PT Gunung Pelawan Lestari	87,12%
6.	Perusahaan Daerah Air Minum	85,78%

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Bangka Belitung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 Perusahaan Daerah atau BUMD yang berada pada peringkat ke 6 atau terendah pada Provinsi Bangka Belitung yaitu Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Perusahaan Umum Daerah Air Minum merupakan sarana pengelolaan kebutuhan air bersih milik publik. Untuk itu, dalam pemenuhan kebutuhan air masyarakat, Pemerintah Daerah membentuk Perusahaan Umum Daerah atau disingkat dengan Perumda.

Air merupakan kebutuhan pokok bagi setiap makhluk hidup di dunia termasuk manusia. Komponen paling dekat, yang menjadi kebutuhan dasar bagi kualitas dan keberlanjutan kehidupan manusia. Selain sumber daya alam, air juga merupakan komponen ekosistem yang penting bagi kehidupan makhluk hidup, yang dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk kemakmuran rakyat. Mengingat pentingnya kebutuhan air bersih, maka sangatlah wajar apabila sektor air bersih menjadi prioritas penanganan utama karena menyangkut kebutuhan hidup orang banyak. Sebagai bentuk penyerahan, sebagian urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada Pemerintah Daerah.

Mengingat bertambahnya kebutuhan air bersih menyebabkan persaingan dalam segala bidang termasuk persaingan pada penyedia jasa air bersih, baik perusahaan penyedia jasa air bersih milik swasta, milik daerah, perusahaan skala kecil, menengah ataupun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Hal ini tentunya menjadi keuntungan bagi setiap pengguna air bersih, karena semakin banyak alternatif untuk memilih barang atau jasa penyedia air bersih. Oleh karena itu, bagi perusahaan harus segera melakukan berbagai upaya pembenahan untuk meningkatkan daya saing sehingga mampu bertahan dan mampu berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar.

Sejalan dengan semakin berkembangnya teknologi saat ini, dalam menjalankan perannya perumda diharuskan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan jasa. Meningkatkan kinerja perusahaan atau melakukan perkembangan – perkembangan seiring dengan perubahan ekonomi, perubahan kondisi konsumen yang terus bertambah serta kebutuhan perusahaan itu sendiri. Perumda diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengevaluasi dan merencanakan aktivitas perusahaan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Salah satu tujuan di bentuknya Perumda adalah untuk mencakup kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan sarana dan prasarana, serta distribusi air bersih. Tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber pendapatan asli daerah. Berikut di bawah ini adalah Data Peringkat Kinerja BUMD Air Minum Provinsi Bangka Belitung :

Tabel 1.2
Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Bangka Belitung
Tahun 2017 – 2021

No	Nama BUMD Air Minum	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1.	Perumda Air Minum Tirta Sejiran Kab. Bangka Barat	3,19	3,22	3,25	3,30
2.	Perumda Air Minum Tirta Pangkalpinang Kota Pangkalpinang	2,97	3,14	3,26	3,28
3.	Perumda Air Minum Tirta Bangka Selatan Kab. Bangka Selatan	2,96	3,11	3,24	3,25
4.	Perumda Air Minum Tirta Batu Mentas Kab. Belitung Timur	2,95	3,09	3,11	3,22

No	Nama BUMD Air Minum	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
5.	Perumda Air Minum Tirta Bangka Tengah Kab. Bangka Tengah	2,92	3,00	3,10	3,19
6.	Perumda Air Minum Tirta Bangka Kab. Bangka	2,88	2,90	2,95	3.02

Sumber : Statistika Air Bersih Provinsi Bangka Belitung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 Peringkat Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Bangka Belitung, menunjukkan bahwa Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka berada pada peringkat terendah di Bangka Belitung. Perumda Air Minum Tirta Bangka yang terletak di Kabupaten Bangka tersebut belum dapat meningkatkan peringkatnya, hal ini menunjukkan bahwa terjadinya beberapa permasalahan pada sumber daya manusia yang menyangkut kinerja karyawan perusahaan. Sehingga pada peringkat nilai kinerja, Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka lebih rendah dibandingkan dengan Perumda lainnya yang berada di Provinsi Bangka Belitung.

Kinerja karyawan yang menurun menjadikan Perumda Air Minum Tirta Bangka mengalami masalah dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Yang dapat dibuktikan dari jumlah pelanggan yang perusahaan berikan. Berikut adalah Jumlah Pelanggan BUMD Air Minum Provinsi Bangka Belitung :

Tabel 1.3
Jumlah Pelanggan BUMD Air Minum Provinsi Bangka Belitung
Tahun 2018 - 2021

No.	Nama BUMD Air Minum	Jumlah Pelanggan Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1.	Perumda Air Minum Tirta Sejiran Kab. Bangka Barat	30.332	33.600	35.483	37.283
2.	Perumda Air Minum Tirta Pangkalpinang Kota Pangkalpinang	28.960	33.549	35.302	36.709
3.	Perumda Air Minum Tirta	28.478	31.851	34.952	36.291

No.	Nama BUMD Air Minum	Jumlah Pelanggan Tahun			
		2018	2019	2020	2021
	Bangka Selatan Kab. Bangka Selatan				
4	Perumda Air Minum Tirta Batu Mentas Kab. Belitung	27.739	31.734	33.741	35.975
5	Perumda Air Minum Tirta Bangka Tengah Kab. Bangka Tengah	26.963	30.528	33.589	34.871
6	Perumda Air Minum Tirta Bangka Kab. Bangka	26.558	29.670	31.386	33.689

Sumber : BPPSPAM, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 Jumlah Pelanggan BUMD Air Minum yang ada di Provinsi Bangka Belitung, menunjukkan bahwa Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka berada pada urutan ke 6 atau terendah, hal ini menjadi tantangan bagi para pekerja untuk bisa bersaing serta meningkatkan jumlah pelanggannya. Karena dengan jumlah penduduk yang banyak di Provinsi Bangka Belitung, seharusnya Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka dapat lebih memanfaatkan situasi tersebut. Ditambah lagi penduduk pada Kabupaten Bangka memiliki produktifitas yang tinggi, untuk itu perlu adanya kinerja yang lebih baik lagi diperusahaan agar dapat menarik jumlah pelanggan pengguna air bersih pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka..

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada di dalamnya, hal ini dengan harapan dapat mencapai target atau tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya di lihat dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya melainkan juga dapat dilihat dari suatu kombinasi bagaimana proses antara kemampuan, usaha dan kesempatan pekerjaan itu berlangsung dalam mencapai hasil kerja (Sulistiyarningsih,2017:353). Proses dalam mencapai hasil kerja harus

dicapai oleh setiap perusahaan manapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Badan pengawas pada setiap akhir tahun buku melakukan penilaian atas kinerja Perumda yang nantinya hasil penilaian atas kinerja tersebut akan dijadikan dasar dalam menentukan penggolongan tingkat keberhasilan perusahaan. Penilaian atas kinerja tersebut akan dihitung berdasarkan Indikator Keputusan Menteri Dalam Negeri No 47 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum atau disingkat Perumda. Berikut dibawah ini Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 :

Tabel 1.4
Tingkat Keberhasilan Perusahaan Daerah Air Minum

No.	Kriteria	Angka
1.	Baik Sekali	76 – 100
2.	Baik	60 – 75
3.	Cukup	45 – 60
4.	Kurang	30 – 45
5.	Tidak Baik	30

Sumber : Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 47

Penilaian Kinerja Perumda pada Tabel 1.4 tersebut bertujuan untuk meningkatkan prestasi, kinerja dan untuk mengetahui keberhasilan direksi atau pemimpin dalam mengelola perusahaannya. Berikut di bawah ini Perhitungan Indikator Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Bangka :

Tabel 1.5
Perhitungan Indikator Kinerja Perumda Air Minum Tirta Bangka
Kabupaten Bangka Tahun Buku 2018 – 2021

No	Tahun	Nilai Kinerja	Klasifikasi / Kriteria
1.	2018	62,28	Baik
2.	2019	64,45	Baik
3.	2020	64,73	Baik
4.	2021	59,45	Cukup

Sumber : Bag. Administrasi Perumda Air Minum Tirta Bangka (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 Perhitungan Indikator Kinerja, pihak Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka sudah melakukan evaluasi kinerja terhadap perusahaannya. Data dan informasi kinerja perusahaan serta keabsahannya di atas merupakan tanggung jawab pihak manajemen perusahaan. Hasilnya nilai kinerja perusahaan pada tahun 2021 mendapatkan klasifikasi cukup. Dibandingkan dengan tahun 2020, terdapat penurunan yang terjadi pada nilai kinerja Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka yang mendapatkan klasifikasi baik.

Penurunan kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka pada tahun 2020 menuju 2021 tersebut masih dinilai kurang baik. Hal ini dijelaskan pada laporan evaluasi kinerja Perumda Air Minum Tirta Bangka terjadi dikarenakan adanya penurunan cakupan pelayanan serta rencana jangka panjang (*corporate plan*) dan pedoman penilaian kinerja karyawan yang mungkin sepenuhnya belum dipedomani oleh karyawan. Tentu hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dimana harus lebih meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai kinerja yang baik. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka, penulis melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner pada 15 karyawan secara acak. Berikut hasil dapat dilihat dari Tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Variabel Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bangka
Tahun 2022

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kuantitas kerja	1	3	5	5	1	43	2,8
2	Kualitas kerja	1	2	3	8	1	39	2,6

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
3	Tanggungjawab	1	2	6	4	2	41	2,7
4	Kerja sama	3	4	3	3	2	48	3,2
5	Inisiatif	2	4	7	2	0	51	3,4
Jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan							2,94	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah skor rata – rata variabel kinerja karyawan secara umum sebesar 2,94. Artinya kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka masih tergolong rendah. Dilihat dari dimensi yang ada, masih terdapat karyawan yang belum mencapai target produktivitas perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari dimensi terendah pada hasil skor rata – rata kuesioner pra survei yaitu terletak pada dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja dan dimensi tanggung jawab. Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka belum optimal, yang disebabkan masih rendahnya tingkat kuantitas, kualitas, dan tanggungjawab dari karyawan. Karena semakin baik tingkat kuantitas, kualitas dan tanggungjawab seseorang akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:75).

Oleh karena itu perlu diketahui faktor – faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, *self efficacy* atau efikasi diri, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten

Bangka, melakukan pra survei dengan menyebarkan keusioner kepada 15 karyawan. Adapun hasil yang di dapat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.7
Variabel Yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perumda
Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka

No	Variabel	Dimensi / Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	<i>Self efficacy</i>	Hambatan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. (<i>Magnitude</i>)	4	4	3	1	3	50	3,3
		Yakin pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. (<i>Strength</i>)	3	3	1	4	4	32	2,1
		Bekerja dengan sungguh – sungguh. (<i>Generality</i>)	4	3	1	4	4	48	3,2
Jumlah skor rata-rata variabel <i>self efficacy</i>							2,8		
2	Kepuasan Kerja	Kepedulian atasan terhadap kondisi kerja karyawan	5	6	2	2	0	59	3,9
		Senang dengan pekerjaan	3	5	4	3	0	53	3,5
		Suasana kerja yang baik.	6	5	2	1	1	59	3,9
Jumlah skor rata-rata variabel kepuasan kerja							3,7		
3	Kepemimpinan	Memberikan teladan dan berbagi pengalaman kerja yang baik	5	5	3	2	0	58	3,8
		Ide dan motivasi untuk meningkatkan hasil kerja	5	4	4	2	0	57	3,8
		Tidak membedakan karyawan dalam memberikan tugas/pekerjaan	7	5	3	0	0	64	4,2
Jumlah skor rata-rata variabel kepemimpinan							3,9		

No	Variabel	Dimensi / Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
4	Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri yang tinggi.	4	2	3	3	3	52	3,4
		Kemampuan mengatur emosi diri	3	5	2	4	1	50	3,3
		Motivasi diri dalam bekerja	2	0	3	7	4	34	2,3
		rasa empati sesama rekan kerja	3	1	1	6	4	38	2,5
		Keterampilan sosial	5	1	0	7	2	45	3,0
Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan emosional							2,9		
5	Lingkungan Kerja	Keamanan ketika bekerja	6	7	2	0	0	64	4,2
		Fasilitas yang baik	5	8	1	1	0	59	3,9
Jumlah skor rata-rata variabel lingkungan kerja							4,05		
Rata-rata skor = jumlah skor : Jumlah Responden (15) Jumlah skor rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 terkait hasil pra survei yang dilakukan memperlihatkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja yaitu terdapat pada variabel *self efficacy* dan kecerdasan emosional. Karena variabel tersebut memiliki nilai paling rendah diantara 5 variabel lain yang digunakan sebagai parameter penulisan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *self efficacy* dan kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan untuk diperbaiki oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga bekerja dengan baik dan tidak menghambat peningkatan kinerja (Susnaini Julita, Dewri Herawaty dan Sandra Ali Gusri (2019).

Untuk mengetahui apakah Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka sudah menerapkan *self efficacy* dengan baik atau belum. Maka penulis

melakukan penyebaran kuesioner pra survei kepada 15 karyawan. Dengan harapan dapat mengetahui tingkat keyakinan atau kepercayaan diri yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawannya atau tidak. Berikut hasil yang didapat sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei *Self Efficacy* Pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka Tahun 2022

Dimensi / Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-Rata
Hambatan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. (<i>Magnitude</i>)	4	4	3	1	3	50	3,3
Yakin pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. (<i>Strength</i>)	3	3	1	4	4	32	2,1
Bekerja dengan sungguh – sungguh. (<i>Generality</i>)	4	3	1	2	3	48	3,2
Jumlah skor rata – rata variabel <i>self efficacy</i>							2,8

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan hasil pra survei *self efficacy* pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka yang memperoleh skor rata – rata sebesar 2,8. Hal ini terlihat pada dimensi terendah yaitu pada dimensi *strength* yang menunjukkan bahwa kurangnya rasa kepercayaan diri karyawan Perumda Air Minum Tirta Bangka akan kemampuan yang dimiliki, serta ketidakpercayaan karyawan dalam menghadapi resiko dalam usahanya mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena ketika sebuah perusahaan sudah memiliki *self efficacy* yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, semakin tinggi rasa kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan (A Budiyanto, 2021:3).

Selain *self efficacy* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka, pada hasil kuesioner kecerdasan emosional dalam perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena ketika perusahaan mampu melakukan upaya peningkatan kecerdasan emosional oleh masing – masing karyawannya secara baik, maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku setiap individu dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam dirinya sendiri. Termasuk juga dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya sehingga apabila kecerdasan emosional seorang karyawan cenderung tinggi maka kinerjanya juga akan otomatis meningkat dan akan menghasilkan sumber daya manusia yang sangat optimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (M. Subagio, 2015:101-120). Berikut ini adalah data yang diperoleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner pra survei secara acak kepada 15 karyawan mengenai kecerdasan emosional di Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka sebagai berikut :

Tabel 1.9
Hasil Pra Survei Kecerdasan Emosional Pada Perumda Air Minum Tirta
Bangka Kabupaten Bangka Tahun 2022

No	Dimensi / Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Kesadaran diri yang tinggi.	4	5	2	2	2	52	3,4
2.	Kemampuan mengatur emosi diri	3	5	2	4	1	50	3,3
3.	Motivasi diri dalam bekerja	2	0	2	7	4	34	2,3
4.	rasa empati sesama rekan kerja	3	1	1	6	4	38	2,5
5.	Keterampilan sosial	5	1	0	7	2	45	3,0
Jumlah skor rata-rata variabel kecerdasan emosional							2,9	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.9 hasil dari pra survei menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan pada dimensi terendah yaitu motivasi diri dan empati. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya rasa memotivasi diri karyawan untuk dapat meraih menuju suatu sasaran atau tujuan , serta kurangnya keterampilan dasar dalam bersosial untuk mengenali emosi orang lain atau empati. Seseorang yang mampu mengangkat sinyal sosial maka akan meningkatkan kemampuan pada kesadarannya untuk dapat bersosial dan mengenali emosi di lingkungan kerjanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja (Goleman, 2017 :31).

Berdasarkan hasil pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka di latar belakang penelitian yang telah di kemukakan menunjukkan hasil skor rata – rata dari variabel kinerja karyawan sebesar 2,94 , *self efficacy* sebesar 2,8 dan variabel kecerdasan emosional sebesar 2,9. Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian tentang “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang telah disampaikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. *Self efficacy*
 - a. Kurangnya keyakinan dalam diri karyawan akan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
2. Kecerdasan emosional
 - a. Kurangnya rasa memotivasi diri sendiri untuk dapat meraih menuju suatu sasaran atau tujuan.
 - b. Kurangnya keterampilan untuk dapat mengenali emosi orang lain atau empati.
3. Kinerja karyawan
 - a. Kurangnya kuantitas kerja yang dimiliki pada karyawan.
 - b. Kurangnya standar kualitas kerja yang dimiliki pada karyawan.
 - c. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana *self efficacy* karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.
2. Bagaimana kecerdasan emosional karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.

3. Bagaimana kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.
4. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Self efficacy* karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.
2. Kecerdasan emosional karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.
3. Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.
4. Besarnya pengaruh *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka.baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian pada penelitian ini diungkapkan secara spesifik yang terdiri dari 2 kegunaan teoritis dan kegunaan praktis :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

Khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh *self efficacy* dan kecerdasan emosional. Penelitian ini juga diharapkan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan masukan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan *self efficacy*, kecerdasan emosional dan mengingat masih banyaknya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
- b. Penulis dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori – teori dan ilmu yang dipelajari selama perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.
- c. Penulis dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Perumda Air Minum Tirta Bangka Kabupaten Bangka mengenai pentingnya *self efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menambah pengetahuan bagi pembaca mengenai *self efficacy*, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang atau permasalahan yang khususnya berkaitan dengan *self efficacy*, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama