

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di sektor bisnis yang sangat tinggi mengharuskan perusahaan untuk memiliki keunggulan yang kompetitif dalam memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai melalui berbagai cara seperti menggunakan teknologi yang lebih modern, menciptakan desain produk yang unik maupun mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif. Kondisi seperti ini juga menuntut masyarakat untuk lebih menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menghadapi tantangan era globalisasi.

Indonesia sebagai salah satu negara yang berada dalam lingkaran globalisasi, dituntut untuk dapat memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Berbagai perusahaan di Indonesia pun merasakan dampak dari globalisasi ini. Banyak perusahaan yang melakukan segala cara untuk memenangkan persaingan dengan perusahaan yang lainnya agar dapat bertahan dan diakui keberadaannya. Perusahaan yang mempunyai modal kecil seringkali menjadi lawan bagi perusahaan yang mempunyai kekuatan modal yang besar.

Fenomena di atas mengharuskan perusahaan melakukan strategi-strategi bisnisnya agar dapat menjaga eksistensi dan kelangsungan operasional perusahaan. Perusahaan yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Unsur-unsur organisasi tersebut antara lain terdiri dari metode kerja, anggaran

biaya, peralatan dan SDM. Unsur SDM merupakan unsur yang penting bagi perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan.

Unsur SDM merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya lainnya, SDM merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain. Perusahaan dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dalam hal ini adalah karyawan.

Persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk selalu meningkatkan kemampuan karyawan agar berprestasi dan mampu menghasilkan produk yang bermutu serta benar-benar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan merupakan modal utama bagi perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada hasil kerja karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan. Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan. Namun, kenyataannya kualitas karyawan di Indonesia masih dinilai rendah, bahkan dinilai kurang dapat bersaing di dunia internasional. Rendahnya kualitas karyawan tersebut akan semakin terlihat bila dibandingkan

dengan kondisi karyawan di negara lain. Maka tidak heran, jika keterlibatan karyawan Indonesia di organisasi-organisasi internasional dinilai masih rendah.

Kualitas karyawan yang rendah tersebut berkaitan erat dengan kinerjanya. Rendahnya kinerja yang ada pada karyawan ini terlihat dari hal-hal tidak penting yang mereka lakukan di tempat kerja, seperti membaca koran, bermain *games* di komputer, membuka akun jejaring sosial atau bahkan tidur. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga kurang kondusif. Kinerja dan produktivitas di Indonesia memang sangat rendah dibandingkan dengan negara lain. Hal inilah yang membuat daya saing Indonesia selalu tertinggal dibanding negara-negara lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan antara lain adalah tingkat kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, stres kerja yang dimiliki karyawan, kemampuan karyawan, kecerdasan emosional dalam diri karyawan dan motivasi yang ada pada karyawan.

Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan membalasnya dengan membantu rekan kerjanya, mengerjakan tugas tambahan dan mendukung tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan tercapai kinerja pada karyawan tersebut.

Namun terkadang karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya kepuasan kerja menjadikan karyawan tidak memiliki rasa puas dengan kualitas kehidupan dan kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan kerja yang rendah tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti lambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan membuat karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang baik dan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pada karyawan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan tercipta bila semua pihak menginginkan ketertiban dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan akan terhindar dari kejenuhan dan tekanan dalam diri karyawan yang dialami saat sedang bekerja, sehingga tercapailah kinerja yang diinginkan.

Kurangnya perhatian yang dimiliki perusahaan terhadap lingkungan kerja akan membawa dampak yang buruk, seperti karyawan akan malas bekerja karena lingkungan kerja yang kurang kondusif atau nyaman, sehingga hal ini akan mengganggu konsentrasi kerja yang pada akhirnya menyebabkan karyawan menghasilkan kinerja yang rendah.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah stres kerja. Masalah stres kerja di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya masing-masing dalam perusahaan. Artinya, setiap

karyawan mempunyai tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang merasakan tidak ada tekanan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut tentunya dapat mencapai kinerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Seringkali karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya dalam menyelesaikan tugas. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat memungkinkan untuk terkena stres. Tingkat stres yang dialami karyawan tersebut akan menentukan tekanan yang dialami karyawan dalam proses menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan tingkat stres yang tinggi tentunya tidak akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga mereka tidak mampu mengekspresikan diri mereka secara bebas. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja pada karyawan dalam perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari pendidikan formal ataupun pengalaman yang dialami karyawan. Jika pengetahuan yang didapat didukung dengan keterampilan yang handal, maka kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih baik. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja secara maksimal.

Terkadang karyawan cenderung memiliki kemampuan yang rendah dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan banyak yang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya sebatas pada rutinitas. Hal ini menyebabkan

karyawan kurang memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada rendahnya kinerja pada karyawan dalam perusahaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah kecerdasan emosional. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya sehingga dapat menghasilkan optimalisasi pada kinerjanya. Pengendalian emosi yang baik tentunya akan menciptakan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja. Hal ini tentu saja akan berguna bagi peningkatan kinerja yang ada pada karyawan.

Sebaliknya, kecerdasan emosional yang rendah dalam diri karyawan menyebabkan mereka belum dapat mengendalikan emosi dengan baik. Seringkali karyawan tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengannya. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi yang secara tidak langsung dapat berakibat pada kinerja pada karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan selanjutnya adalah motivasi yang ada pada karyawan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan akan membuat karyawan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya. Dorongan dalam diri karyawan mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap karyawan dalam bekerja.

Motivasi pada karyawan akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Namun, karyawan terkadang menganggap bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai rutinitas sehingga mereka cenderung statis dalam bekerja, sementara di sisi lain perusahaan cenderung mengharapkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi pada karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan dan kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja pada karyawan. Rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan kurang dapat mengembangkan dan memajukan suatu perusahaan.

PT Antam UBPP Logam Mulia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pembelian logam mulia. Untuk memenuhi target yang telah ditetapkan, PT Antam UBPP Logam Mulia tentunya mengharapkan seluruh karyawan untuk dapat memiliki kinerja yang maksimal. Tetapi dengan penilaian kinerja yang belum mencapai target, maka hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan dan dapat menyebabkan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan menjadi kurang baik.

Karyawan masih kurang memiliki kecerdasan emosional dalam diri mereka. Karyawan belum dapat memiliki kesadaran diri untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Karyawan kurang dapat menciptakan hubungan yang baik terhadap rekan sekerja maupun orang lain. Karyawan belum memiliki kepekaan untuk melaksanakan pekerjaan secara langsung dari pimpinan. Kecerdasan emosional yang kurang baik tersebut akan mengakibatkan rendahnya kinerja pada karyawan.

Begitu juga dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan belum dapat mendorong dirinya secara maksimal untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan ada yang bermalasan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh mereka hanya sebatas rutinitas saja. Hal ini akan menyebabkan kinerja pada karyawan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang masalah kinerja pada karyawan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan motivasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja pada karyawan disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Stres kerja karyawan yang tinggi
4. Kemampuan berinovasi karyawan yang rendah
5. Kecerdasan emosional yang kurang dalam diri karyawan
6. Motivasi pada karyawan yang belum maksimal

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang

dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama terhadap kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, dapat menemukan kekurangan dalam peningkatan kinerja karyawan dan dapat menjadi masukan bagi peneliti sebagai tambahan ilmu yang diteliti.
2. Bagi perusahaan, dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja pada karyawan.

3. Bagi mahasiswa, dapat menambah pengetahuan baru dan menambah wawasan mengenai kinerja pada karyawan.
4. Bagi masyarakat, dapat menemukan suatu gambaran yang jelas mengenai peningkatan suatu kinerja sehingga dapat mengembangkan yang dimiliki untuk bersaing dalam era globalisasi.