

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini yang sangat menentukan suatu organisasi atau sebuah perusahaan adalah manajemen. Menurut Solihin (2010) manajemen yaitu rangkaian perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, lalu pengendalian bermacam sumber daya sebuah organisasi agar tercapai tujuannya dengan efektif maupun efisien.

Salah satu kunci untuk keberhasilan sebuah organisasi dalam memperoleh tujuannya adalah didasarkan pada sumber daya yang tersedia untuknya (Walker, 1992). Istilah ini menjelaskan kepada masyarakat umum bahwa basis manajemen adalah sumber daya manusia, bukan hanya material ataupun finansial. Untuk menaikan efisiensi sebuah organisasi, sangat dibutuhkannya sumber daya manusia, yang mana tujuannya untuk memastikan bahwa unit kerja yang efisien terorganisir, sebuah organisasi diharapkan tidak hanya mencapai kinerja puncak, tetapi juga fokus pada hasil peningkatan kinerja.

Seluruh perusahaan pasti sangat mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja atau produktivitas ialah hasil dari kerja dengan cara kuantitatif dan kualitatif yang bisa diperoleh seluruh karyawan apabila menyelesaikan tugasnya sepadan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Pengertian ini dapat menjelaskan kinerja menggambarkan suatu kualitas menjadi hasil nyata yang bisa dipelajari dan ditakar. Untuk menilai kinerja karyawan tidak bisa bila hanya dilihat dari kesempurnaan kerjanya, namun dibutuhkan juga sebuah kemampuan untuk mengelola atau

mengendalikan diri sendiri dan dibutuhkan kemampuan yang baik dalam menjalin hubungan dengan manusia lainnya. Kemampuan ini biasa disebut dengan kemampuan kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence*.

Goleman (2006) melalui penelitiannya menjelaskan 80% kesuksesan seseorang ditentukan dari faktor kecerdasan emosional, lalu 20% sisanya dari kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual kecil kemungkinannya dapat diubah, karena kecerdasan intelektual itu cenderung bawaan dari lahir sehingga bisa dikatakan sulit untuk meningkatkannya. Sedangkan kecerdasan emosional bisa dibentuk juga dikembangkan dari semasa anak-anak, maka terdapat sebuah kesempatan mengarahkan atau mengembangkannya dalam membantu seseorang untuk kesuksesannya. Dalam lingkungan kerja kecerdasan emosional sangat dibutuhkan, karena terdapat beberapa aspek-aspek penting didalamnya, yaitu: memotivasi diri, dapat menguasai emosi, memahami emosi rekan kerja, mengatasi rasa stress, mengendalikan suasana hati atau perasaan, berempati dan dapat bekerjasama dengan karyawan lain. Dengan aspek-aspek kecerdasan emosional tersebut membantu karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik.

Orang yang sukses harus memiliki cara pandang dan tingkah laku menghargai kerja dengan nilai tinggi dalam keberadaan manusia, yang disebut dengan istilah etos kerja (Anoraga, 1992).

Kemudian menurut Gunnar Myrdal (1968) 13 indikasi-indikasi karyawan atau sekelompok masyarakat yang mempunyai etos kerja tinggi, yaitu: jujur dan teliti, efisien, disiplin, rajin, rasional dalam sebuah keputusan, teratur, siap menerima

perubahan, hemat, cepat dalam memanfaatkan peluang, energik, ketulusan dan percaya diri, dapat bekerjasama dan memiliki visi untuk kedepannya.

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja ialah kepercayaan berfungsi untuk pengiring perilaku seseorang, kelompok, sebuah organisasi maupun lembaga.

Untuk memperoleh kinerja yang bermutu atau berkualitas, maka perlunya etos kerja yang baik dari karyawan. Apabila dalam kinerja seorang karyawan ingin memberikan semua kemampuan dan usaha yang dimiliki untuk pekerjaannya, maka karyawan tersebut memiliki kemampuan kecerdasan emosional, karena adanya kemampuan mengelola emosi dan mengontrol dirinya dalam menjalankan pekerjaan.

PT Cipta Dwi Busana berdiri di sukabumi pada 01 juli 2007. Perusahaan ini bergerak dibidang industri dalam pembuatan pakaian untuk segala kalangan, dari pakaian anak sampai pakaian untuk dewasa maupun orang tua. PT Cipta Dwi Busana awalnya dalam skala pabrik yang kecil, namun dengan berjalannya waktu, pemilik terus berusaha mengembangkan usahanya menjadi pabrik yang berskala besar seperti saat ini. Dalam pengembangan usahanya, pemilik perusahaan melakukan penambahan jumlah mesin produksi, menambah bangunan atau lantai produksi baru, serta menambah sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Kriteria kualitas sumber daya manusianya seperti kecerdasan emosional, alasannya ialah jika kecerdasan emosionalnya tinggi maka seorang karyawan tersebut tentu tidak akan mudah tertekan jika sedang dalam keadaan stres kerja. Kemudian dengan karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang dikatakan baik, tentu karyawan

tersebut bisa mengelola emosionalnya sehingga menciptakan mental yang baik untuk dirinya, dari sebuah mental yang baik itu akan terpancarnya nilai kepositifan manusia antara lain: nilai kedisiplinan, nilai kejujuran, etika, serta etos kerja baik yang akan menciptakan dampak baik pula terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dikaji dengan menggunakan variabel-variabel, seperti dengan variabel etos kerja dan kecerdasan emosional dari karyawannya. Sikap etos kerja maupun kecerdasan emosional yang karyawan miliki tidak akan sama. Hal ini tentu memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam kinerjanya. Etos kerja yang baik akan tercapai jika didukung oleh seorang karyawan atau individu yang memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi sebuah persoalan masalah.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, ibu Solihat (2021) selaku karyawan bagian sewing PT. Cipta Dwi Busana menjelaskan mengenai beberapa permasalahan yang terdapat di perusahaan tersebut. Adapun beberapa permasalahannya yaitu tingkat pengelolaan kecerdasan emosional dari beberapa karyawan atau individu masih kurang, seperti rendahnya kesadaran diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika kesadaran diri yang karyawan miliki tinggi maka mereka akan mengetahui atau mencari faktor apa saja yang bisa memotivasi dirinya agar dapat bekerja secara lebih efektif. Kemudian ada juga permasalahan mengenai kurangnya hasil kinerja karyawan, tercermin dari masih adanya beberapa karyawan yang belum bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai target dari atasan. Lalu permasalahan selanjutnya ialah mengenai masih adanya karyawan

yang terlambat hadir ke perusahaan sehingga menandakan beberapa karyawan masih belum memiliki sikap menghargai waktu.

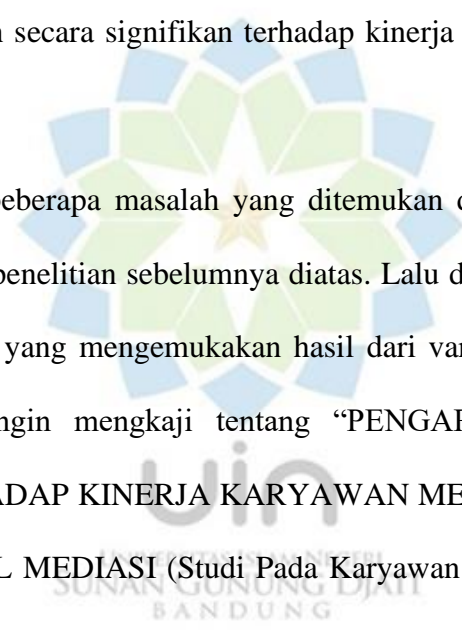
Adanya sebuah pernyataan mengenai pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, kinerja karyawan, kemudian etos kerja, yang dibuktikan dengan penelitian-penelitian sebagai berikut:

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan didukung dengan adanya sebuah penelitian yang dilakukan oleh Atifah (2016) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh Laali (2014) dengan judul "*A Survey Of The Effect Of EQ On Work Ethics Of Employees*". Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja karyawan.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan didukung dengan adanya sebuah penelitian dari Andri dan Rini yang (2015) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE”. Hasil dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, etos kerja memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan didukung atau dikuatkan dengan adanya sebuah penelitian yang dilakukan oleh Miftahul (2017) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Malang”. Hasil dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja, lalu kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.

Berdasarkan dari beberapa masalah yang ditemukan dalam perusahaan, dan berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya diatas. Lalu didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang mengemukakan hasil dari variabel yang sama, oleh karena itu peneliti ingin mengkaji tentang “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT Cipta Dwi Busana Sukabumi)”.


B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingkat kesadaran diri karyawan masih kurang dalam penyelesaian tugas atau pekerjaannya.
2. Masih terdapat karyawan yang belum bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai target dari atasan.

3. Beberapa karyawan masih belum memiliki sikap menghargai waktu, sehingga masih ada yang terlambat datang ke perusahaan.
4. Masih terdapat karyawan yang memiliki rasa percaya diri rendah.
5. Menemukan adanya kontradiksi dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah dipaparkan diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana?
2. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana?
4. Apakah etos kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan PT. Cipta Dwi Busana?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Dwi Busana
4. Untuk mengetahui apakah etos kerja memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan PT. Cipta Dwi Busana

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada penelitian ini, diharapkan dapat memberi beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi peneliti, untuk meningkatkan kemampuan dalam berfikir peneliti, lalu untuk memperluas ilmu pengetahuan mengenai teori-teori tentang kecerdasan emosional, etos kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sarana penambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi tambahan untuk mahasiswa lain.
3. Bagi PT Cipta Dwi Busana, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan informasi serta masukan tentang pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja, dan kinerja karyawan.