

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia merupakan modal penting dalam menentukan tujuan perusahaan. Tanpa pekerjaan SDM, kegiatan di dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Orang pada umumnya mengambil bagian yang berfungsi dan berlaku dalam setiap gerakan hierarkis, karena manusia adalah penyelenggara, pelaku, dan penentu tujuan organisasi dapat tercapai (M. S. P. Hasibuan, 2015). SDM sebagai salah satu komponen dalam perusahaan dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan sebenarnya perlu pengawasan dan diharapkan SDM tersebut mengingat jalan menuju terwujudnya sebuah perusahaan yang tidak hanya terletak pada keunggulan inovasi yang digunakan dan modal atau spekulasi yang besar, tetapi juga sumber daya manusianya.

Untuk memiliki pilihan menyaingi perusahaan serupa lainnya, perusahaan harus memiliki keunggulan yang berbeda dan sulit untuk ditiru dan mungkin diperoleh dari pekerja yang berguna, inventif, imajinatif, energik, dan loyal sepanjang waktu perusahaan. Pekerja yang memenuhi langkah-langkah tersebut dapat diperoleh melalui penggunaan aset manusia yang sesuai, ide dan strategi perusahaan. Karyawan yang dalam situasi ini adalah SDM dalam sebuah perusahaan, jelas berusaha bekerja dengan kapasitas yang mereka miliki untuk mewujudkan motivasi kerja yang ideal.

(Gibson, Ivancevich, 2013) mengusulkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pekerja untuk menyebabkan dan mengantisipasi perilaku.

Tabel 1.1 Hasil Pra Penelitian

NO	Variabel	Jumlah Respon
1	Kecerdasan emosional	9
2	Kepuasan kerja	8
3	Kompensasi	7
4	Budaya organisasi	3
5	Kepemimpinan	2
6	Disiplin	1
7	Komitmen organisasi	3
8	Pelatihan	1
9	Beban kerja	1
10	Lingkungan kerja	5
11	Stres kerja	5
12	Komunikasi organisasi	1
13	Promosi jabatan	3
14	Work life balance	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti. 2021

Tabel 1.1 menampilkan variabel yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. X adalah variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kompensasi yang berada pada posisi paling atas dibanding variabel lain.

PT. X merupakan penyedia jasa riset, rekomendasi trading, dan edukasi di pasar modal dan pasar derivatif. PT. X membantu kliennya meraih profit yang diinginkan dari investasinya. PT. X terletak di Kelapa Gading, Jakarta Utara dan saat ini memiliki 50 karyawan.

Hasil tanya jawab yang peneliti lakukan kepada karyawan PT. X pada waktu penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X mempunyai persoalan dengan motivasi kerja. Bahkan beberapa pekerja tidak memiliki motivasi kerja yang kuat untuk mendapatkan hibah atau prestasi. Ketiadaan motivasi kerja pada pekerja PT. X menyebabkan banyak karyawan terlambat

mengerjakan tugasnya. Pengumpulan pekerjaan yang ditangguhkan menyebabkan karyawan tidak memiliki pilihan untuk tiba pada batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ini mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan selanjutnya evaluasi kemajuan. Tingkat prestasi representatif telah berkurang karena setiap pekerja tidak bisa merampungkan pekerjaan yang diberikan.

Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan PT. X merasa canggung dengan tempat kerjanya mengingat atasan mereka memiliki perasaan yang tidak sehat. Hal ini menunjukkan tidak berjalannya kerjasama antara pimpinan dan bawahan. Ini mencegah karyawan bekerja karena mereka ragu untuk bertanya kepada bos mereka. Kekhasan yang berbeda, misalnya, tidak adanya semangat dan karyawan sering terlambat. Hal ini menyebabkan berkurangnya motivasi kerja pekerja yang sangat mempengaruhi kemajuan PT. X.

Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan PT. X perlu memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini penting mengingat dengan motivasi kerja ini dipercaya setiap pekerja akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan bersemangat untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi sehingga dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

Keunikan yang terkait dengan motivasi kerja harus mampu dimiliki oleh suatu perusahaan, meskipun tidak semua. PT. X juga tidak luput dari keanehan ini. Berdasarkan hasil tinjauan awal terhadap 50 pekerja PT. X, 29 di antaranya menyatakan bahwa kecerdasan emosional karyawan PT. X sebenarnya harus ditingkatkan.

Pekerja PT. X sering mengeluh dan membutuhkan energi. Mereka mengakui bahwa mereka sulit untuk meyakinkan diri mereka sendiri. Pekerjaan yang kompleks membuat mereka sering merasa lelah. Sensasi delegasi yang berubah membuat sulit bagi mereka untuk mengawasi rekanan, membawa masalah reguler dengan rekan mereka.

Dalam situasi kerja yang tidak sesuai dengan bentuk, karyawan dapat memanfaatkan kecerdasan emosional untuk mengelolanya. Dengan memanfaatkan kecerdasan emosional, para pekerja umumnya akan menilai diri mereka sendiri memiliki potensi besar dan dapat diandalkan baik sehingga

mereka akan benar-benar ingin menaklukkan kekecewaan dan stres yang mereka rasakan. Kapasitas kecerdasan emosional akan memberdayakan pekerja untuk mengarahkan dan mengikuti pola pikir dan memahami perasaan diri mereka sendiri serta orang lain sehingga asosiasi dengan orang lain tetap menyenangkan.

PT. X adalah penyedia layanan rekomendasi sinyal trading dan jasa riset serta edukasi di pasar modal dan pasar derivatif. Perusahaan yang berbisnis di bidang pelayanan adalah bidang kerja yang beroperasi dengan berhubungan langsung kepada klien dan memerlukan pengelolaan emosi yang baik agar dapat bekerja secara maksimal. Pengelolaan emosi yang kurang baik dapat menghasilkan tekanan dan tuntutan pada diri karyawan sehingga emosi-emosi negatif mudah muncul dan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, karyawan PT. X pun berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kecerdasan emosional bersangkutan dengan kemampuan untuk menerima emosi, mengetahui informasi dari emosi, dan bisa mengatur emosi (Chamundeswari. S, 2013).

Penelitian Pardede dan Komang (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Penelitian masa lalu yang dipimpin oleh Devi Marlina (2015) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Besar menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional mereka secara positif mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini juga ditegaskan oleh Champion Simanjuntak (2014) yang juga mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menangani sendiri sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya, mereka menganggapnya sebagai pintu terbuka dan motivasi kerja mereka secara umum akan tinggi. Kemudian lagi, ketika kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan rendah, karyawan akan melihat pekerjaan mereka sebagai beban dan motivasi kerja mereka secara umum akan rendah.

Jadi bisa dikatakan bahwa pekerja PT. X perlu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih efektif menyesuaikan diri dengan tempat kerja. Kecerdasan emosional juga diperlukan untuk membentuk hubungan yang baik, baik di antara pekerja maupun dengan pelanggan sehingga mereka dapat menawarkan layanan terbaik.

Selain kecerdasan emosional, keanehan yang terjadi di PT. X adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cara pandang individu, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Sondang, 2012). Kepuasan kerja adalah sensasi gairah karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kardam, Bhajan Lal., dan Rangnekar, 2012). Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan antusias yang menyenangkan atau tidak diinginkan di mana karyawan melihat pekerjaan mereka. Swaminathan (2013) berpendapat bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi sifat pekerjaan karyawan.

Penelitian Afifah dan Musadieg (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang representatif mempengaruhi motivasi kerja pekerja dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih sering memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini sebagai konsekuensi dari penelitian yang dipimpin oleh Gusti Alit Suputra, IG.A. Manuati Dewi, dan Gede Adnyana Sudibya (2016); Sarita Maharjan (2012); Karel Tjahjadi (2015); dan Anggun Parassuci Adely (2019). Kemudian, pada saat itu, penelitian Syartini Indrayani, Erwin, dan Reski Fitriah Danial (2015) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja.

Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. X harus memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja tersebut menjadi penting karena setiap karyawan akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai kemanfaatan kerja yang tinggi sehingga dapat membawa kemajuan bagi perusahaan.

Selain kepuasan kerja, keanehan yang terjadi di PT. X adalah soal kompensasi. Seperti yang diungkapkan oleh Mutiara S. Panggabean (Subekhi, A., dan Jauhar, 2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk hadiah yang didapatkan karyawan sebagai kompensasi atas komitmen yang mereka buat terhadap perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja, kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bersama keluarganya. Bagi perusahaan, kompensasi digunakan untuk mengurangi perputaran pekerja yang akan menambah pengeluaran perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kemampuan perusahaan. Sageer et al (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah jenis hadiah yang sangat dinantikan oleh karyawan dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap 50 karyawan PT. X, karyawan tersebut mengatakan mereka kurang puas dengan kompensasi yang mereka terima dari perusahaan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka. Peneliti menemukan permasalahan terkait kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mereka tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan wawancara kepada karyawan bahwa mereka tidak puas dengan besaran gaji yang diterima. Kemudian tidak adanya uang lembur yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasakan ketidakpuasan kerja.

Panjangnya jam kerja menjadi alasan juga di balik karyawan untuk menghadapi kelelahan di tempat kerja dan karyawan baru bisa mengajukan cuti setelah 9 bulan berturut-turut bekerja penuh. Hal ini menyebabkan karyawan merasa perlu mencari pekerjaan dengan kerangka kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab mereka dan mereka tidak merasa seperti sebuah kemalangan dengan asumsi mereka meneruskan tempat kerja mereka saat ini untuk meningkatkan pekerjaan di perusahaan lain.

Penelitian ini diperkuat penelitian yang lalu dipimpin oleh Jericho Haganta Sembiring dan Arif Partono Prasetio (2018), secara khusus setiap perusahaan harus berusaha untuk membangun motivasi kerja para karyawannya dengan memberikan kompensasi dan penghargaan yang wajar dan sah. Karena

kompensasi berperan penting dalam memperluas motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, salah satu alasan prinsip seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan pemasukan cukup untuk membayar tagihan. Dengan demikian, karyawan PT. X terus berusaha untuk mencapai pekerjaan terbaik mereka dan perusahaan umumnya berusaha untuk memberikan kompensasi dan penghargaan yang wajar dan sah.

Hasil penelitian masa lalu yang dilakukan oleh Rifqi Ali Mubaroq dan Wandy Zulkarnaen (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Syariah Ex. BPRS Cipaganti Bandung menganggap bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Spesialis dari berbagai negara telah memimpin penelitian tentang kompensasi dan motivasi kerja dengan memeriksa responden dari bisnis berbeda yang memiliki produk akhir serupa dalam penelitian mereka, termasuk hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja (Rifqi Ali Mubaroq dan Wandy Zulkarnaen, 2017; Rosmiati, 2020; Muhammad Arshad dkk, 2012; Rijalu Negash dkk, 2014; Alamzeb Aamir, 2012).

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas, kejadian yang ada di PT. X serta data yang diterima, peneliti ingin melakukan penelitian yang judulnya **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. X”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan PT. X?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. X?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. X?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. X?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Deskripsi dari kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan PT. X.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan PT. X.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. X.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. X.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Terhadap hasil dari penelitian ini, untuk berkontribusi sebagai informasi, pengalaman dan mencari tahu bagaimana menyelidiki manajemen sumber daya manusia, terutama dalam faktor kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

2. Bagi PT. X

Mengenai konsekuensi dari penelitian ini, idealnya akan memberikan data dan jawaban atas isu-isu yang muncul di SDM, khususnya isu-isu di kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Terhadap hasil dari penelitian ini, adalah untuk memberikan data kepada masyarakat secara keseluruhan mengenai isu-isu yang muncul di SDM, khususnya kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kompensasi, pada motivasi kerja dan dapat menjadi referensi tambahan bagi para analis yang berbeda yang akan menyelidiki tentang hal yang persis sama.

4. Bagi Akademisi

Terhadap efek samping dari penelitian ini, penyusun percaya bahwa hal itu cenderung menjadi acuan dalam pembelajaran yang baik dan dapat memberikan informasi tambahan kepada mahasiswa, khususnya dengan Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

