

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan faktor lain, yaitu metode peralatan kerja dan teknologi. Tanpa sumber daya manusia yang tangguh maka sulit untuk mencapai tujuan sesuai dengan rumusan yang telah ditetapkan dari awal. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kehandalan sumber daya manusia dan pengelolaan serta pengembangannya.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal tidak terlepas dari peran serta diri sendiri dalam pengembangan dan perencanaan sumber daya yang ada. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh setiap perusahaan merupakan usaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Partisipasi sumber daya manusia kepada perusahaan dapat dilihat melalui kinerja, prestasi kerja dan juga produktivitas kerja. Produktivitas berhubungan erat dengan kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan sukses apabila tidak didukung oleh produktivitas kerja karyawannya.

Namun, orang sering kali mengabaikan bahwa yang paling menentukan dari upaya peningkatan produktivitas adalah munculnya perilaku produktif dari karyawan. Dewasa ini, masalah rendahnya produktivitas kerja telah menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang munculnya, misalnya: terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individual. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengoptimalkan karyawan untuk bekerja dengan semangat disertai dengan kemampuan yang maksimal agar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pimpinan atau manajer terkait dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian-kejadian yang terjadi setiap hari yang berhubungan dengan karyawan.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya

masukannya. Dalam hal ini, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik itu faktor eksternal meliputi lingkungan dan iklim kerja, pelatihan, serta peralatan (mesin) produksi. Sedangkan faktor internalnya yaitu motivasi, keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan dan juga kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*).

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Namun kurangnya perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja karyawannya baik lingkungan fisik dan non-fisik akan menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, secara langsung akan berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja mereka.

Peningkatan produktivitas justru dihasilkan karena perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan tentang keterampilan dalam bekerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan lambatnya perkembangan serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan fungsinya.

Faktor eksternal lainnya yang menentukan produktivitas kerja karyawan adalah peralatan (mesin) produksi. Dalam hal ini peralatan (mesin) yang digunakan dalam proses produksi suatu perusahaan manufaktur sangat berperan penting dalam produktivitas perusahaan itu sendiri. Jika peralatan (mesin) produksi tersebut tidak beroperasi dengan baik maka akan menghambat pekerjaan dari para karyawan itu sendiri sehingga dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja mereka. Kenyataannya hal ini masih sering ditemukan dalam kegiatan produksi perusahaan yang dampaknya akan menurunkan produktivitas karyawannya sehingga karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri.

Selain faktor-faktor eksternal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, terdapat pula faktor internal karyawan yang mempengaruhi produktivitas mereka yang salah satunya merupakan motivasi dari karyawan itu sendiri. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan akan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Dalam kasus ini banyak sekali ditemukan bahwa motivasi para karyawan cepat menurun disebabkan oleh faktor eksternal dan internal karyawan itu sendiri. Dengan menurunnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga hal ini dapat

mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi terkait.

Selain motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dari faktor internalnya, keadaan mental dan kemampuan fisik karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, karena dengan beban kerja yang harus karyawan penuhi untuk dapat memenuhi target produksi barang perusahaan tersebut ternyata dapat memiliki dampak yang kurang baik untuk mental dan kemampuan fisik karyawan tersebut sehingga akan berpengaruh bagi produktivitas kerja mereka. Hal ini akan menyebabkan karyawan tersebut merasa tertekan karena beban kerja yang harus dipenuhinya untuk mencapai target produksi yang sudah ditentukan sehingga akan berdampak pula terhadap kesehatan fisik dari karyawan tersebut karena merasa jenuh dan lelah bekerja.

Masalah internal karyawan yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Kecerdasan emosional ini adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kemampuan mengendalikan emosi, menunda kepuasan, berpikir positif, mampu bekerja sama dengan orang lain, serta mengatur keadaan jiwa atau suasana hati. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik pula untuk perusahaan.

Seseorang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya akan mengalami pertarungan batin yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk berkonsentrasi pada pekerjaan ataupun karir mereka. Namun tanpa sadar ternyata banyak pula karyawan yang belum mampu dalam mengelola emosinya secara cerdas. Hal ini dapat diamati dari bagaimana cara karyawan tersebut menghadapi permasalahan di tempat kerja seperti beban kerja yang berat, cara bersosialisasi dengan sesama rekan kerja yang tanpa disengaja telah menimbulkan stress pada karyawan itu sendiri. Jika hal ini tetap dibiarkan maka dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja mereka.

PT Kabelindo Murni, Tbk merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bisnis produksi kabel, baik kabel listrik maupun kabel telekomunikasi serta aksesoris kabel untuk semua jenis aplikasinya, PT Kabelindo Murni Tbk, termasuk produsen kabel terkemuka di Indonesia dimana dikenal karena mutu dan pelayanan primanya. Dalam menjalankan usahanya, Kabelindo sangat mengutamakan jaminan kualitas atas produk yang dihasilkan sehingga dalam melaksanakan fungsinya diharapkan seluruh karyawan PT Kabelindo Murni Tbk mampu untuk mengelola emosinya secara cerdas. Namun pada kenyataannya tidak sedikit karyawan PT Kabelindo Murni Tbk yang belum mampu dalam mengelola emosinya secara cerdas, hal ini dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang belum maksimal. Bila hal ini terus menerus terjadi maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan secara pribadi dan secara tidak langsung akan berdampak pula terhadap penurunan produktivitas perusahaan selanjutnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan
3. Peralatan (mesin) produksi yang tidak beroperasi dengan baik
4. Menurunnya motivasi kerja karyawan
5. Menurunnya keadaan mental dan fisik karyawan
6. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Karena keterbatasan peneliti, maka masalah dibatasi hanya hubungan antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan produktivitas kerja.

D. Perumusan Masalah

Setelah ruang lingkup dibatasi, maka perumusan masalah menjadi sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dengan produktivitas kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan serta aplikasinya dari ilmu yang didapat di bangku kuliah.

2. Perusahaan yang diteliti

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi karyawan agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi dengan mengelola kecerdasan emosional mereka dengan optimal.

3. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan.

4. Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Sebagai sarana penambah informasi dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) serta produktivitas kerja.

5. Masyarakat

Sebagai satu sumbangan bagi khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, terutama peningkatan produktivitas kerja serta kualitas hidup yang lebih baik.