

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini diharapkan bagi perusahaan swasta nasional harus mampu menghadapi persaingan. Hal tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang profesional sesuai dengan standar kerja pesaingnya dan kalau bisa harus lebih unggul dari pesaingnya. Secara konsep banyak pendefinisian tentang kinerja disesuaikan dengan tujuan masing-masing (Subagio, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016: 10).

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan dalam membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Dalam Setyaningrum et al (2016) kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan

berprestasi. Faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Krisnaldy, Muis dan Fahmi (2018) Budaya organisasi merupakan aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan.

Jika kepuasan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat diciptakan dengan sempurna, kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk memastikan kepuasan selalu konsisten, perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawannya melakukan tugasnya. Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Jika kepuasan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dapat diciptakan dengan sempurna, kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk memastikan kepuasan selalu konsisten, perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawannya melakukan tugasnya. Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dia dalam melakukan semua tugas yang diberikan. Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan mendukung kenyamanan dan keamanan pribadi. Perusahaan harus memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan (Sitinjak, 2018).

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang memiliki kegiatan seperti membeli bahan baku kemudian mengolah bahan baku dengan mengeluarkan biaya lainnya menjadi barang jadi yang siap untuk dijual. Dari proses yang terjadi di perusahaan manufaktur, tidak lepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam proses pengelolaan dari bahan baku ke proses setengah jadi dan menjadi barang jadi. CV Accent House adalah Ekspor furniture kayu dan rotan, didirikan di Tangerang pada tahun 1998, memiliki lebih dari 80.000 m<sup>2</sup> area pabrik yang berlokasi di Jl. Cemara Kembar RT 05, RW 08, Desa Troso, Pecangaan, Jepara Jawa Tengah. Menyediakan furnitur dan dekorasi buatan tangan dari kayu dan rotan untuk penggunaan di dalam dan di luar ruangan, seperti: lemari, meja, kursi, *sideboards*, lemari TV, dan dekorasi barang kecil. Semua item didesain oleh tim *product designer* Accent House, sehingga dapat meluncurkan koleksi baru setiap tahunnya.

Fokus perusahaan memberikan produk dan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan serta memastikan pelanggan merasa puas tentang produk yang dibelinya. Untuk menghasilkan suatu produk yang baik, dibutuhkan karyawan yang dapat menyelesaikan kinerja dengan baik, agar mampu bersaing di tengah persaingan global. Proses kinerja karyawan dapat diukur dengan motivasi yang kuat, kesadaran diri, rasa empati terhadap partner, pengaturan diri dan keterampilan sosial, sehingga dapat diperoleh dalam kecerdasan emosional (Josephine dan Dhyah, 2017:12).

Permasalahan utama yang terjadi di CV Accent House adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal. Berikut ini disajikan tabel 1.1. hasil produksi CV Accent House.

**Tabel 1.1.**  
**Data Hasil produksi CV Accent House**  
**Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Hasil Produksi</b>	<b>Target</b>
Januari	231	200
Februari	198	200
Maret	222	200
April	108	200
Mei	187	200
Juni	189	200
Juli	217	200
Agustus	127	200
September	163	200
Oktober	184	200
November	196	200
Desember	205	200

Sumber: CV Accent House, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa hasil produksi CV Accent House selama tahun 2021 mengalami fluktuatif dan hanya pada bulan Januari, Maret, Juli dan Desember dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Accent House kurang maksimal. Permasalahan lain yang terjadi di CV Accent House adalah jumlah keterlambatan karyawan CV Accent House mengalami fluktuatif dan

cenderung meningkat. Berikut ini data keterlambatan karyawan CV Accent House

**Tabel 1.2.**  
**Data Keterlambatan Karyawan CV Accent House**  
**Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Hadir &gt; Jam 08.00 WIB</b>
Januari	21
Februari	18
Maret	22
April	19
Mei	21
Juni	17
Juli	21
Agustus	20
September	23
Oktober	25
November	27
Desember	29

Sumber: CV Accent House, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2. dapat dilihat jumlah keterlambatan karyawan CV Accent House mengalami fluktuatif dan cenderung mengalami peningkatan. Hal ini diindikasikan karena ketidakpuasan karyawan CV Accent House meningkat, seperti pendapat Semarak et al., (2019) yang mengatakan bahwa pengukuran kepuasan karyawan salah satunya adalah kedisiplinan. Penelitian ini mengambil variabel kecerdasan emosional, budaya organisasi dan lingkungan kerja, apakah

berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan CV Accent House.

*Research gap* dalam penelitian ini adalah dalam penelitian Redi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi. Berbeda dengan penelitian Joushan et al. (2015) menjelaskan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Subagio (2017) kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian (Mandala dan Dihan, 2018) membuktikan adanya pengaruh tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut penelitian Redi (2018) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Beda halnya dengan penelitian Arda (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Amir et al., (2015) menjelaskan hal yang sama bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang pada penelitian Peggy (2017) menjelaskan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengkaji dan mengetahui lebih jauh untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja**

## **Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada CV. Accent House Jepara)”.**

### **1.2. Ruang Lingkup**

Penelitian ini membatasi ruang lingkup kinerja karyawan CV. Accent House Jepara, sehingga nantinya mampu menghasilkan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria batasan yang diterapkan, antara lain:

1. Objek penelitian ini dilakukan Di CV. Accent House Jepara.
2. Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Variabel Eksogen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja
4. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan setelah proposal disetujui oleh dosen pembimbing

### **1.3. Perumusan Masalah**

Fakta bisnis yang ada di CV. Accent House Jepara adalah:

1. Kinerja karyawan CV Accent House kurang maksimal.
2. Keterlambatan karyawan CV Accent House mengalami fluktuatif dan cenderung mengalami peningkatan. Hal ini diindikasi karena ketidakpuasan karyawan CV Accent House meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, bahwa bisa dibentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Accent House Jepara ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Accent House Jepara?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Accent House Jepara?
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
7. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
8. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
9. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
10. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Accent House Jepara?



#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini diantaranya :

1. Menganalisa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Accent House Jepara ?
2. Menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Accent House Jepara?
3. Menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Accent House Jepara?
4. Menganalisa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
5. Menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
6. Menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
7. Menganalisa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
8. Menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
9. Menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada CV. Accent House Jepara?
10. Menganalisa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Accent House Jepara?

### 1.5. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian tentunya memiliki kegunaan yang dicapai guna memberikan manfaat kepada berbagai pihak seperti :

1. Bagi Akademis

Dari penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang SDM dan juga nantinya dapat dijadikan literatur untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam upaya pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia (SDM).

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperoleh pengetahuan serta wawasan mengenai sumber daya manusia (SDM), memperoleh gambaran mengenai teori dan fakta tentang sumber daya manusia (SDM), dan menjadikan penelitian ini sebagai syarat dalam menyelesaikan strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.

