

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era *society* 5.0 diprediksi akan menyempurnakan era industri 4.0. Era tersebut tentunya akan berdampak kepada dunia yang hingga tak terbatas dan akan menggeser posisi manusia sebagai pekerja dengan teknologi yang kini sudah sangat ramai diperbincangkan. Peluang sekaligus tantangan baru dapat dirasakan untuk meningkatkan *soft skill* sebagai persiapan di masa yang akan datang pada era ini. Terobosan teknologi yang dilakukan dapat memberikan banyak kemudahan sehingga informasi baru dengan cepat menyebar luas, sehingga masyarakat harus meningkatkan sumber daya manusia yang unggul untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terjadi (Handayani & Muliastri, 2020)

Peningkatan sumber daya manusia pada saat ini memiliki dua prioritas yaitu proses penggunaan dan pembelajaran siswa selama di sekolah. Hal ini berarti bahwa pendidikan tidak hanya berfokus pada kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) namun juga berfokus pada manusia sebagai aset dalam suatu perusahaan. Menurut Rahmawati *et al.* (2022) sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Sumber daya manusia menunjukkan pentingnya tenaga kerja

di suatu perusahaan dalam memberikan kontribusi pada perusahaan tersebut. Suatu kegiatan dapat memastikan sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan, atau masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari ilmu manajemen yang diharapkan mampu berpikir dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi seorang pemimpin dan karyawan yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan (Syafri & Alwi, 2014:10)

Tuntutan perusahaan terhadap pegawai terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai. Sementara kompensasi yang diberikan kepada pegawai belum mencakup kebutuhan sehingga pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal. Loyalitas memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dampak positifnya ialah kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam satu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

Fenomena ketidaknyamanan dalam bekerja dapat menimbulkan hal-hal yang berakibat buruk bagi perusahaan serta pegawai yang bersangkutan,

diantaranya adalah timbulnya niat atau kecenderungan pegawai untuk melakukan *turnover* di perusahaan, untuk mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya intensi *turnover* di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menerapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja.

CV Jaya Setia Plastik Demak yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi mainan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Didik pada tanggal 4 januari 2024, mayoritas karyawan CV Jaya Setia Plastik berasal dari lulusan SMP dan SMA. Saat ini tercatat sebanyak kurang lebih 1010 karyawan pada tahun 2021. Beberapa karyawan memiliki niat untuk pindah kerja dikarenakan hasil gaji yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan mereka. Gaji yang diperoleh cenderung tidak stabil setiap bulannya dan masih dibawah upah minimum kerja di kabupaten Demak yaitu sebesar Rp. 2.680.421/bulan.

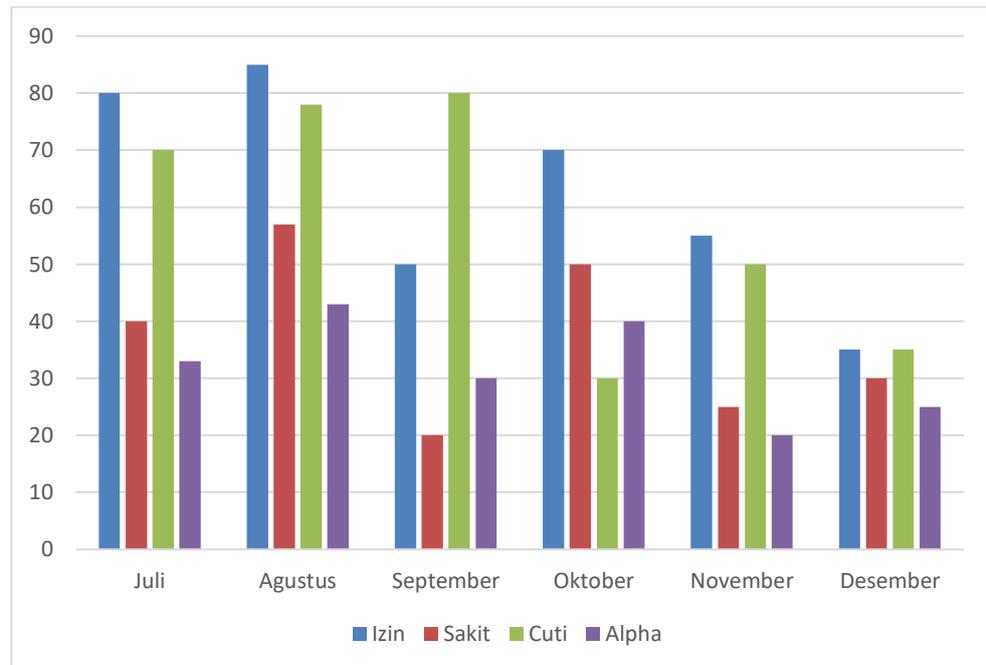
Karyawan banyak yang merasa kurang puas akan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang sering kali menganggap remeh karyawan dengan memindahkan posisi karyawan dari bagian satu kebagian yang lain. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa puas akan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas perusahaan terhadap karyawannya. Banyaknya karyawan yang berasal dari lulusan SMP mempengaruhi tingkat kecerdasan emosi terhadap pegawai satu dengan yang lainnya. Berikut gaji dan bonus karyawan pada CV Jaya Setia Plastik Demak yang disajikan dalam tabel 1.1

Tabel 1. 1
Gaji dan Bonus Karyawan pada CV Jaya Setia Plastik Demak

Gaji	Bonus	Jabatan
Rp.1.500.000 – Rp. 2.000.000	≤ 500.000	Karyawan
Rp. 5.000.000 – Rp. 7.000.000	≤ 1000.000	HRD

Sumber : Kabag. Personalia CV. Jaya Setia Plastik, 2023

Berdasarkan tabel 1.1, gaji dan bonus karyawan yang diberikan oleh perusahaan tergolong masih rendah dan kurang dari upah minimum regional (UMR) di kabupaten Demak sebesar Rp. 2.680.421. Walaupun ada kenaikan pangkat dalam kerja, namun upah yang di dapatkan masih dikeluhkan dan perlu adanya peningkatan. Upah yang di dapatkan juga tak lepas dari kehadiran karyawan di perusahaan tersebut. Apabila seorang karyawan sering tidak masuk kerja, maka upah yang di dapat pun sedikit. Berbanding terbalik dengan karyawan yang rajin berangkat kerja, maka upah yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Upah atau gaji yang diberikan juga memicu kecerdasan karyawannya (Khasanah & Aulia, 2020). Berikut merupakan total absensi karyawan pada CV Jaya Setia Plastik Demak yang disajikan dalam gambar 1.1.



Sumber: Laporan Bulanan CV. Jaya Setia Plastik, 2023

Gambar 1. 1
Total Absensi Pegawai pada Bulan Juli-Oktober 2023

Berdasarkan gambar 1.1, ditemukan permasalahan yaitu tingkat kehadiran kerja karyawan yang terbilang menurun. Banyak karyawan yang cuti, izin, dan alpha pada setiap bulannya, yaitu kurang lebih separuh dari jumlah karyawan yang berangkat dari 26 hari dalam sebulan. Sehingga proses produksi pada perusahaan memakan waktu lebih lama dan tidak efisien. Hal ini diindikasikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik karena tingkat hubungan karyawan dengan perusahaan yang rendah sehingga tidak adanya semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Berikut adalah data hasil CV Jaya Setia Plastik selama 3 tahun terakhir yang disajikan dalam tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Produksi CV Jaya Setia Plastik

Tahun	Target	Hasil Produksi	Ketercapaian
2021	30.000	28.000	93,33%
2022	50.000	49.000	98%
2023	59.000	50.000	84,74%

Sumber : Data Produksi CV Jaya Setia Plastik (2023)

Berdasarkan tabel data produksi diatas dapat diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir, terdapat penurunan jumlah produksi yang tidak pernah mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan. Hal ini membuat beban bagi perusahaan karena produk yang dihasilkan terus menurun dan tidak layak dipasarkan. Karyawan mungkin belum memiliki semangat bekerja sehingga tidak memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap menurunnya semangat kerja karyawan adalah pengendalian emosi yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Jika target produksi perusahaan tidak tercapai maka akan membuat karyawan memiliki beban yang di tanggung semakin meningkat. Karyawan tentu mengharapkan beban kerja yang tepat untuk menjaga fisik dan psikologisnya. Faktor psikologis berpengaruh terhadap produktivitas seseorang yang dikenal sebagai *emotional quotient* atau kecerdasan emosi. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosi tinggi akan meningkatkan cara berpikirnya sehingga meminimalisis beban kerja yang di dapatkannya apabila karyawan merasa nyaman akan terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan bukan hanya kesetiaan fisik, namun juga kehadiran karyawan di perusahaan. Kehadiran karyawan merupakan bentuk dedikasi kepada perusahaan dengan cara bertukar pikiran, gagasan dan ide. Tidak adanya loyalitas karyawan pada perusahaan dapat membuat sebagian karyawan mengundurkan diri dikarenakan perusahaan terlalu menuntut karyawan terlalu berat dan beresiko pada saat proses produksi. Perusahaan tentunya harus memiliki hubungan yang baik dengan karyawan sehingga dapat memunculkan rasa aman dan nyaman pada karyawan tersebut (Syafri & Alwi, 2014) .

Leuwol *et al.* (2020:81) berpendapat bahwa loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya. Chaerudin *et al.* (2020:92) menyatakan bahwa loyalitas karyawan yaitu bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin pada seberapa lama karyawan berada dalam perusahaan, tetapi juga pemikiran, karena loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan usahanya seperti ide dan komitmen mereka seutuhnya pada perusahaan. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih kepada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Cara meningkatkan pelayanan pada perusahaan dibutuhkan karyawan yang loyal serta pandai mengatur emosi yang ada dalam dirinya maupun orang lain.

Kecerdasan emosional dijadikan ukuran seseorang mencapai keberhasilan dalam hidupnya (Novianti Retno Utami & Khikmah Novitasari, 2022).

Kecerdasan emosional dibutuhkan dalam kehidupan seseorang, karena seseorang butuh untuk mengenali emosi diri dan emosi orang lain. Pengelolaan emosi diri yang baik akan berimbas pada diri sendiri dan orang sekitar. Berdasarkan hasil survei Yuliana *et al.* (2020) ditemukan bahwa generasi saat ini banyak yang mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi dan membangun hubungan dengan orang lain. Generasi saat ini cenderung lebih kesepian, murung, mengalami kecemasan, gugup, impulsif dan agresif. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian dari Tajuddin *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa generasi sekarang lebih sering mengalami masalah emosi dibandingkan dengan generasi terdahulu.

Kecerdasan emosional disebut sebagai salah satu kecerdasan yang perlu dikembangkan sejak usia dini. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali, merasakan, memahami, mengelola, memotivasi diri sendiri dan orang lain serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan sosialnya (Maarif & Zulia, 2021). Kecerdasan emosional juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali emosi diri dan orang lain serta mampu membedakan perbedaan emosi yang muncul serta mampu mengontrol maupun mengelola perasaan dan emosi pada situasi yang sulit (Chandra & Alam, 2021). Salah satu indikator keberhasilan berbagai aspek kehidupan seseorang yaitu kecerdasan emosional, oleh karena itu penting untuk dikembangkan sejak dini. Kemampuan anak mengembangkan kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan keberhasilan akademis, sosial dan kesehatan mentalnya (Muslim, 2022). Mashar & Astuti (2022) menjabarkan bahwa

kecerdasan emosional memiliki korelasi yang kuat terhadap kesiapan sekolah, oleh karena itu kesiapan sekolah perlu ditingkatkan dengan mengembangkan kecerdasan emosional yang sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual. Selain kecerdasan emosi yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas, kompensasi juga bisa menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi loyalitas.

Kompensasi diberikan sebagai imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian kepada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi diharapkan bisa menjadi titik tengah antara perusahaan dengan karyawannya bahwasannya karyawan meminta kompensasi dengan jumlah yang cukup tinggi karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatnya kesetabilan kondisi ekonomi para karyawan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianannya. Bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan (Santosa & Rosanto, 2019).

Catio (2020:7) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan atas layanan yang diberi perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang. Rahmat *et al.* (2020:8) menjelaskan bahwa segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan

ialah kompensasi. Imbalan atas kerja keras yang dilakukan merupakan sebuah bentuk terima kasih perusahaan terhadap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Salah satu faktor penting dalam diri manusia, yaitu stress kerja yang mempengaruhi kejiwaan manusia. Stress juga dapat membuat seseorang lepas kendali atas dirinya sendiri. Orang yang mengalami stress cenderung menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis (Kurniawan, 2019). Menurut Pragusti & Hidayat (2023) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress pada pekerjaan (*job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang meningkat ditambah dengan kontrol pekerjaan yang terbatas mengakibatkan tingginya tingkat stress di tempat kerja (Sianturi & Pramukty, 2023)

Selain itu, ditemukan informasi bahwa penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2021) dan Wahab & Liskawati (2020) menyatakan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yeshinta *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas. Loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosi, tetapi dengan banyak faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Alam *et al.* (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Hal ini dikarenakan

karyawan menganggap bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang biasa sehingga tidak mempengaruhi loyalitas suatu karyawan. Penelitian dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh Saptarini *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan loyalitas. Sitinjak *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa ada kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas. Tingkat kompensasi yang sesuai dengan standar kelayakan pemerintah serta sesuai dengan beban kerja yang diterima menjadikan karyawan semakin puas dan loyal terhadap perusahaan tersebut.

Fitriana *et al.* (2023) pada penelitiannya membuktikan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Qamaria *et al.* (2020) bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap stres kerja. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya tidak akan merasa terbebani pada pekerjaannya sehingga munculnya stres kerja bisa diminimalisir. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ratmawati & Nugroho (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Beberapa individu memiliki kemampuan untuk mengatasi stres kerja, tetapi ada juga yang tidak memiliki kemampuan tersebut sehingga stres kerja tergantung bagaimana individu tersebut.

Puspitawati & Atmaja (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Karyawan akan merasakan stres yang tinggi ketika menghadapi kenyataan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Noratta *et*

al. (2022) kompensasi berpengaruh secara positif terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2023) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka stres kerja semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Andriyanti & Apriyanti (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2020) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi loyalitas sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sianturi & Pramukty (2023) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap loyalitas. Stres kerja berpotensi menurunkan kepuasan karyawan sehingga akan berdampak negatif terhadap loyalitas mereka.

Berdasarkan fenomena, latar belakang, dan beberapa perbedaan hasil penelitian yang menyebabkan terjadinya *research gap*, maka penelitian dengan menggunakan objek CV Jaya Setia Plastik menarik untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA CV JAYA SETIA PLASTIK DEMAK).

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang, maka dalam penelitian ini diperlukan pembatasan penelitian agar permasalahan yang ada tidak meluas. Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Objek yang diambil pada penelitian ini adalah CV Jaya Setia Plastik Demak
- b. Pada penelitian ini yang merupakan variabel eksogen adalah Kecerdasan Emosi (X1) dan Kompensasi (X2), variabel endogen yaitu Loyalitas (Y), sedangkan variabel interveningnya adalah Stres Kerja (Z).
- c. Periode penelitian yang dilakukan adalah 6 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, sesuai dengan fenomena di dapatkan perumusan masalah antara lain:

- a. Gaji dan bonus yang di dapatkan oleh karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak masih tergolong rendah dan kurang dari upah minimum regional atau UMR (Data pada tabel 1.1).
- b. Rendahnya kehadiran karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak karyawan di perusahaan (Data pada gambar 1.1)
- c. Kecerdasan emosi dapat ditingkatkan dengan cara berpikirnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Data pada tabel 1.2).

Berdasarkan perbedaan penelitian, latar belakang masalah, serta fenomena yang telah dijabarkan maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak?
- b. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak?
- c. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stress Kerja pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak?
- d. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Stress Kerja pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak?
- e. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap Loyalitas pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Loyalitas pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak
- c. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Stress Kerja pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak
- d. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Stress Kerja pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

- e. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Loyalitas pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

1.5 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan kecerdasan emosi dan kompensasi terhadap loyalitas pada CV Jaya Setia Plastik Demak melalui stres kerja sebagai variabel intervening, serta memberikan pentingnya keterkaitan antara kecerdasan emosi, kompensasi, loyalitas dan stres kerja.

B. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada perusahaan guna mengoptimalkan loyalitas karyawan yang berhubungan langsung dengan kecerdasan emosi serta kompensasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Serta menunjukkan bahwa penelitian yang saya lakukan dapat memecahkan masalah dan juga bisa menjadi alternatif solusi untuk penelitian lain.