

BAB I

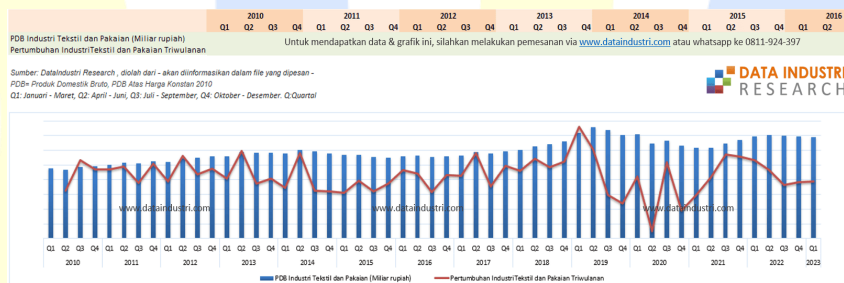
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak roda organisasi menjadi salah satu modal utama perusahaan yang memiliki peran besar dalam menentukan kemajuan, seperti pengambilan keputusan, berinovasi dan menjalankan operasi organisasi. Kendati demikian, untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia unggul tidaklah gampang. Oleh sebab itu, pemberdayaan sumber daya manusia wajib senantiasa dikelola dan dikembangkan dengan efektif dan efisien agar tercipta insan pekerja yang kompeten serta berdedikasi penuh atas tanggung jawab dari organisasi.

Tujuan utama seluruh perusahaan adalah meraih keuntungan semaksimal mungkin, demi kelangsungan usaha dan menjaga kesejahteraan segenap sumber daya manusia atau pegawai. Dalam meraih kesuksesan, kuncinya bukan semata bergantung pada kualitas dan kuantitas produk, teknologi canggih, sarana prasarana, ataupun investasi besar. Namun juga ditentukan oleh aspek sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Pasalnya SDM adalah kumpulan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan seseorang sebagai aset utama organisasi. Dari kualitas dan kapasitas SDM yang ada, dapat menentukan hasil kinerja pegawai ke depannya. Seperti halnya dapat dilihat dari pencapaian target, kualitas kerja dan kemampaun kolaborasi tim yang dimiliki Rumani et al., (2023).

Di era globalisasi dengan perubahan begitu cepat saat ini, organisasi atau lembaga dituntut untuk beradaptasi dalam segala aspeknya. Dengan adanya keterbatasan sumber daya manusia, organisasi dituntut mampu mengoptimalkan yang ada untuk meraih tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam penerapan ilmu pengetahuan, pembangunan dan teknologi. Maka dengan segala keterbatasannya, organisasi harus bisa melakukan optimalisasi SDM agar target dan sasaran organisasi dapat tercapai. SDM merupakan elemen kunci dalam ilmu pengetahuan, pembangunan dan kemajuan teknologi suatu organisasi. Menurut Sihombing & Verawati, (2021), perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis. Tujuannya adalah untuk semakin meningkatkan efisiensi operasional sumber daya manusia.



Gambar 1.1 Grafik Trend Data Pertumbuhan Industri Januari 2023 - Desember 2023

Sumber: Data Industri di BPS, 2023

Industri konveksi di Indonesia memiliki potensi pertumbuhan yang berkesinambungan seiring dengan tren positif pada sektor industri tekstil dan pakaian jadi secara keseluruhan. Meski fluktuatif, data menunjukkan kecenderungan peningkatan nilai PDB industri tekstil dan pakaian, memberikan

peluang bagi pelaku industri konveksi untuk terus berinovasi dan beradaptasi menghadapi tantangan pasar demi menjaga pertumbuhan yang berkelanjutan. Pada Q1 2023, kinerja industri tekstil dan pakaian jadi per kuartal mengalami penurunan. Padahal, kinerja tahun 2022 yang mencatatkan pertumbuhan yang positif.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan berperan sangat penting pada perusahaan dan keberlanjutan karir seseorang karyawan. Menurut Jamaludin & Azizi, (2021), Kinerja pegawai diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang diraih para karyawan sehingga berdampak pada besarnya kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu organisasi menjadi indikator keberhasilan atau ketidakberhasilan perusahaan yang akan memengaruhi performa organisasi secara keseluruhan. Jika permasalahan kinerja tidak tertangani dengan baik, hal ini akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan penilaian secara berkala pada setiap periode tertentu.

Menjaga motivasi karyawan merupakan salah satu fokus penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat guna menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka. Motivasi kerja muncul dari dorongan internal individu dan bagaimana mereka menyesuaikan diri dengan lingkungan. Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tepat dapat membuat karyawan bersedia memberikan tenaga dan pemikiran terbaiknya untuk perusahaan. Memotivasi karyawan bukanlah hal

mudah mengingat setiap individu memiliki keinginan dan harapan yang berbeda. Untuk mencapai kinerja optimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memotivasi karyawan agar bersedia memberikan upaya terbaik dalam melakukan pekerjaan mereka dengan mencurahkan tenaga dan pikiran untuk kepentingan pekerjaannya (Shalahuddin, 2023). Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah suatu hal yang mudah, karena didalam diri seorang karyawan tentu terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda beda antar karyawan. Jika perusahaan memahami masalah motivasi kerja dan berupaya mengatasinya, maka diharapkan perusahaan dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal sesuai standar yang ditetapkan.

Salah satu yang sering menjadi kendala perusahaan yaitu mengontrol emosional karyawan. Kecerdasan emosional merupakan salah satu jenis kecerdasan yang ditandai dengan kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain (Sarumaha, 2022). Menjadi pegawai dengan kecerdasan emosi yang tinggi memungkinkan seseorang untuk lebih mengendalikan perasaannya dalam berbagai situasi. Dapat menahan amarah saat bekerja, bersikap profesional dengan tidak mencampuradukkan masalah pribadi, serta memiliki hubungan sosial yang baik dengan atasan, rekan kerja maupun komunitas terkait pekerjaannya. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan setiap insan, sehingga perlu adanya pengembangan dan peningkatan dalam mengelola kecerdasan emosi agar lebih baik. Caranya dengan menyeimbangkan emosi individu dengan emosi individu atau kelompok lain, sehingga yang bersangkutan mampu mengelola perasaannya dengan benar.

Salah satu faktor yang penting pada kinerja karyawan yaitu faktor disiplin kerja, hal ini merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Wau, (2021) Disiplin kerja merupakan sikap menjunjung tinggi, menghargai, patuh dan taat pada berbagai peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menjalankan dan menerima konsekuensi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Disiplin kerja adalah salah satu sikap mental yang tercermin dari perilaku seseorang berupa kepatuhan pada aturan yang berlaku. Ini mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan sumber daya perusahaan secara bertanggung jawab, dan pelaksanaan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan. Sikap disiplin ini tidak hanya terbatas pada kehadiran tepat waktu di tempat kerja, tetapi juga meliputi konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.

Pada intinya, disiplin kerja menjadi kunci kesuksesan yang mutlak untuk diterapkan mulai dari perusahaan kecil hingga besar. Hal ini karena disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek operasional perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan, efisiensi dan produktivitas karyawan dapat meningkat secara substansial. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada gilirannya dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan kualitas output. Lebih jauh lagi, disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan dan meraih hasil kerja maksimal. Ketika seluruh karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ada, proses kerja menjadi lebih terstruktur dan

terorganisir. Hal ini mengurangi kemungkinan terjadinya miskomunikasi atau tumpang tindih pekerjaan, yang sering kali menjadi hambatan dalam pencapaian target perusahaan.

**Tabel 1.1 Data Kecersasan Emosional Pada Karyawan Konveksi Chekly
Januari 2022 - Desember 2022**

No.	Pernyataan Data (KE)	STS	TS	N	S	SS
1.	Apakah karyawan anda mampu mengenali emosi yang mereka rasakan saat ini		✓			
2.	Apakah karyawan anda dengan mudah mengungkapkan emosi kepada orang lain				✓	
3.	Apakah karyawan anda menyadari kelebihan dan kekurangan diri mereka			✓		
4.	Apakah karyawan anda mampu mengendalikan amarah dan menenangkan diri dengan cepat				✓	
5.	Apakah karyawan anda tetap fokus mengerjakan tugas meski ada gangguan emosi		✓			
6.	Apakah karyawan anda dapat menerima motivasi untuk memberikan kinerja terbaik					✓
7.	Apakah karyawan anda peduli dan berempati terhadap rekan kerja				✓	
8.	Apakah karyawan anda mudah beradaptasi dan bekerja sama dalam tim					✓
9.	Apakah karyawan anda dapat dengan cepat memecahkan konflik antar rekan kerja		✓			
10.	Apakah karyawan anda merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja			✓		

Sumber: Konveksi Chekly, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas kecerdasan emosional pada Konveksi Chekly sangat rendah, Konveksi Chekly sangat menekankan pentingnya kecerdasan emosional bagi para karyawannya. Ia menyadari bahwa dalam mengejar target produksi dan memenuhi tenggat waktu yang ketat, emosi karyawan kerap meningkat dan dapat berdampak buruk pada hubungan serta kinerja mereka. Untuk itu, pemilik konveksi melakukan evaluasi terhadap kecerdasan emosional para karyawannya melalui sejumlah pernyataan. Hasilnya, secara umum karyawan sudah cukup baik dalam mengungkapkan emosi, menyadari kelebihan diri, mengendalikan amarah, menerima motivasi, berempati, beradaptasi dalam tim, dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Namun, terdapat 3 aspek kecerdasan emosional yang masih menjadi kelemahan bagi para karyawan. Pertama, beberapa karyawan dinilai belum mampu mengenali emosi yang sedang mereka rasakan saat ini dengan baik. Kedua, mereka cenderung kurang dapat tetap fokus mengerjakan tugas jika sedang ada gangguan emosi. Ketiga, para karyawan dinilai kurang mampu menyelesaikan konflik dengan rekan kerja secara cepat. Melihat hal tersebut, pemilik konveksi mengingatkan bahwa karyawannya harus dapat mengendalikan emosi pribadi dengan lebih baik. Ketika dituntut untuk lebih produktif dan mengejar target, tekanan dapat memicu gejolak emosi yang jika tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu hubungan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, peningkatan kecerdasan emosional khususnya dalam 3 aspek tersebut menjadi penting untuk diupayakan. Dengan kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi agar tetap fokus bekerja, serta menyelesaikan konflik secara

cepat, karyawan Konveksi Chekly diharapkan dapat mengatasi tekanan dengan lebih baik dan mempertahankan produktivitas mereka.

**Tabel 1.2 Data hari kerja dan Jumlah Absensi Karyawan Konveksi Chekly
Januari 2022 - Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan			
			sakit	izin	Alpha	jumlah
1	Januari	26	3	5	7	15
2	Februari	22	1	5	6	12
3	Maret	25	1	3	5	9
4	April	24	2	4	8	14
5	Mei	24	3	7	8	18
6	Juni	25	2	2	5	9
7	Juli	27	3	2	6	11
8	Agustus	26	0	4	6	10
9	September	25	2	3	5	10
10	Oktober	25	1	3	4	8
11	November	23	2	6	9	17
12	Desember	26	4	4	6	14
	JUMLAH	298	24	48	75	148

Sumber: Konveksi Chekly, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November dengan 17 absensi dan bulan Mei dengan 18 absensi. Tingginya angka absensi ini diduga disebabkan oleh banyaknya hari libur pada kedua bulan tersebut, sehingga banyak karyawan yang memanfaatkan

momentum untuk memperpanjang libur. Hal ini menunjukkan masih rendahnya disiplin kerja, yang berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan dan produktivitas karyawan. Data absensi ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Berdasarkan penelitian, ditemukan permasalahan utama yaitu rendahnya disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh tingginya angka absensi di atas batas toleransi. Hal ini tentunya juga memengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk menganalisis permasalahan ini, data absensi 12 bulan pada tahun 2023 telah dikumpulkan guna melihat gambaran tingkat kinerja karyawan selama satu tahun terakhir. Selama ini, perusahaan telah melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja karyawan seperti pelatihan. Namun demikian, kinerja cenderung menurun diduga karena masih lemahnya penegakan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya et al., (2021) mengungkap bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang memiliki berbagai keinginan yang tak terbatas. Semakin banyak keinginan yang dimiliki, motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu cenderung menurun. Hal ini disebabkan karena tuntutan pemenuhan berbagai kebutuhan yang tak ada habisnya, yang berasal dari keinginan-keinginan tersebut. Dengan kata lain, semakin banyak keinginan yang dimiliki seseorang, semangat dan motivasi mereka justru cenderung menurun karena sulit terpenuhinya berbagai kebutuhan yang tak terbatas itu.

Hal yang menarik dengan memilih Konveksi Chekly di Kudus sebagai objek penelitian karena meskipun telah beroperasi cukup lama, perkembangan sumber daya manusia di konveksi ini dinilai masih mengalami beberapa kendala. Oleh karena itu, konveksi tersebut dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dengan konveksi-konveksi lain. Para karyawan diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada konsumen sehingga mampu mendapatkan lebih banyak konsumen. Selain itu, dalam menjalankan kegiatan kegiatan sering kali mengalami kendala kendala yang dapat membuat karyawan stress dan kehilangan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi para karyawan. Pengetahuan ini berguna untuk dilakukannya berbagai tindakan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu telah banyak yang meneliti hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfitriani & Rukiah, (2022), hasil penelitian tersebut menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk mengontrol diri dan emosi secara efektif ketika bekerja, berkomitmen, dan mampu memecahkan masalah. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Millah et al., (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kualitas kecerdasan

emosional akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila melalui variabel antara.

Research gap pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nurfitriani & Rukiah, (2022) mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Millah et al., (2023) mengenai variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Terjadi demikian karena kecerdasan emosional bukan menjadi penentu terhadap kinerja karyawan, karena meskipun karyawan memiliki kecerdasan emosional. Ketika terpengaruh hal lain, maka kinerja nya juga akan terpengaruh.

Penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Chassanah, (2022) mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ditemukan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati, (2022) mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Indy et al., (2021) mengenai variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif pada motivasi kerja.

Sedangkan ditemukan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Millah et al., (2023) mengenai variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sufiya, (2021) mengenai variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan ditemukan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurjana & Solehudin, (2023) mengatakan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa Kompetensi dengan disiplin kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan pada tingkat pada tingkat korelasi yang sangat kuat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suparman et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil olah data penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan diterima.

Berdasarkan uraian diatas tentang pentingnya kinerja yang baik pada konveksi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang hal tersebut. Objek penelitian ini Konveksi Chekly yang letaknya di daerah Kudus. Peneliti mengambil variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Konveksi Chekly”.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam menghindari ketidakakuratan dalam pembahasan penelitian ini, maka ruang lingkup penelitian mengacu pada berbagai permasalahan yang telah diketahui dan diteliti serta berkaitan dengan kinerja karyawan. Masalah masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Objek penelitian ini berada di Konveksi Chekly yang terletak di Desa Loram Kulon, Rt01/Rw02, Kec.Jati, Kudus, Jawa Tengah. Pemilik dari usaha Konveksi Chekly ini beliau bernama Bapak.H. Faizun.
- 2) Variabel eksogen yang diteliti adalah kecerdasan emosional dan disiplin kerja, variabel endogen yang diteliti adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.
- 3) Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Konveksi Chekly Kabupaten Kudus.
- 4) Waktu penelitian dilaksanakan setelah proposal disetujui pada tanggal 1 Juli 2024.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diketahui, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai selama tahun 2022 tergolong rendah dan belum terpenuhi.

2. Masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional terutama pada cara mengendalikan emosi diri antar karyawan jika terjadinya konflik. (Tabel 1.1)
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan Konveksi Chekly yang ditunjukkan dengan tingginya angka absensi. (Tabel 1.2)
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan Konveksi Chekly akibat tuntutan jam kerja yang panjang.

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dikemukakan di atas, dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Konveksi Chekly?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Konveksi Chekly?
3. Bagaimana Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Konveksi Chekly?
4. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Konveksi Chekly?
5. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Konveksi Chekly?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan pada judul “pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi kerja sebagai variabel intervening pada konveksi chekly' maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada pegawai Konveksi Chekly
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Konveksi Chekly
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada pegawai Konveksi Chekly
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Konveksi Chekly
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Konveksi Chekly

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ada, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga menjadi media untuk aplikasi dan mengembangkan teori khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan masukan kepada Konveksi Chekly dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan Konveksi Chekly.

