

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya sebuah perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana hasil yang diciptakan dari kinerja seluruh perangkat yang ada di dalamnya, baik itu Sumber Daya Manusia (SDM), Sumber daya alam (SDA) dan mesin sebagai alat bantu kerja. Sumber daya manusia sebagai modal utama dari fungsi manajemen sangat memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Evaluasi kinerja digunakan untuk menyelaraskan standar kinerja individu dengan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan menyelaraskan upaya yang terkait dengan tujuan individu dan kelompok (Wibowo, 2011:48). Kinerja karyawan adalah indikator utama keberhasilan perusahaan, sehingga pemberi kerja menaruh harapan tinggi pada staf mereka untuk menunjukkan potensi tertinggi mereka (Samsuddin, 2018:75).

Kinerja adalah hasil akhir pekerjaan seorang karyawan yang dinilai melalui kualitas dan kuantitas dimana kinerja ini termasuk prestasi kerja yang didapatkan seseorang dalam periode waktu tertentu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dimiliki, klaim Mangkunegara (2013:9). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi dan disiplin.

Berdasarkan Goleman (2016:43), kecerdasan emosional termasuk elemen yang memengaruhi kinerja pegawai karena apabila pegawai tidak memiliki kecerdasan emosional yang mumpuni, pegawai kesulitan dalam pengendalian

emosi, kesulitan memberikan motivasi atas dirinya, kesulitan mengelola beban maupun stress yang dihadapi. Ketika berbagai hal tersebut terbawa ketika bekerja maka bisa menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Mohmmad dkk (2012:245), “kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada karir yang diperoleh”. Sedangkan Menurut Goleman dalam Mangkunegara (2017:93), “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari *Intelligence Quotient* (IQ), sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Beck juga sampai pada kesimpulan bahwa, berbeda dengan kecerdasan emosional, yang dapat dikembangkan selamanya, IQ berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% sebelum usia 8 tahun, dan hanya 20% hingga akhir masa remaja”. Termasuk juga dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya sehingga apabila kecerdasan emosional seorang karyawan cenderung tinggi maka kinerjanya juga akan otomatis meningkat dan akan menghasilkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam mencapai tujuan organisasi Subagio (2015).

Banyak variabel, termasuk kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan budaya organisasi, dikatakan berdampak pada kinerja, menurut Mangkunegara (2014: 133). Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berbicara dengan anggota staf dan membuat mereka setuju untuk mengubah perilaku. Seiring dengan upaya untuk lebih sadar dan mau mematuhi seluruh aturan bisnis dan budaya normatif sosial yang diberlakukan (Rivai 2013:444).

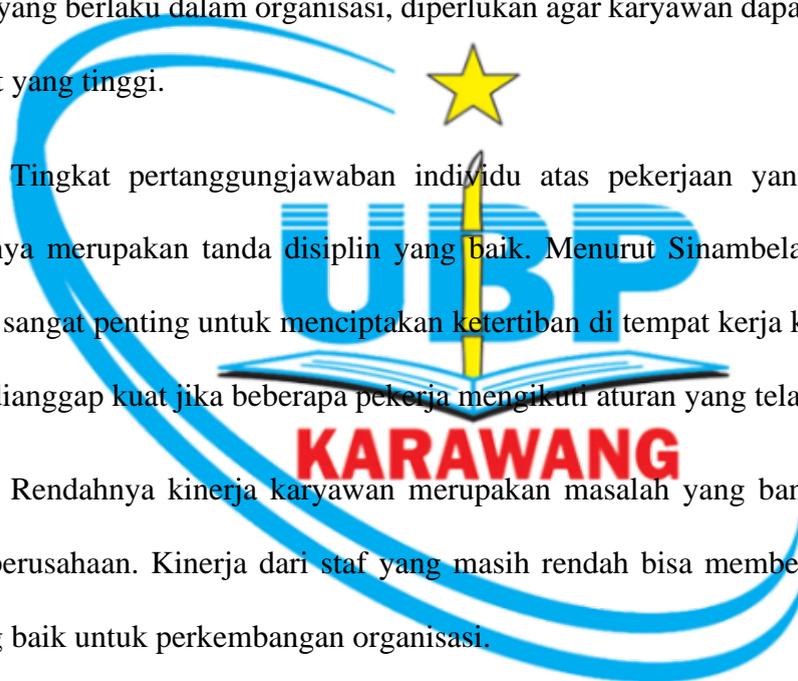
Menurut Sinambela (2016:243), tindakan disipliner bertujuan untuk memberikan kepastian bahwasanya tingkah laku pegawai telah sesuai pada pedoman dan standar perusahaan. Organisasi menyusun pedoman yang berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

Sementara itu, Aini (2016:14) menyebutkan bahwasanya disiplin kerja berdampak besar pada kinerja pekerja. Tingginya disiplin kerja, yang dimulai dengan pengetahuan dan keinginan karyawan untuk mengikuti aturan dan standar sosial yang berlaku dalam organisasi, diperlukan agar karyawan dapat bekerja pada tingkat yang tinggi.

Tingkat pertanggungjawaban individu atas pekerjaan yang dibebankan untuknya merupakan tanda disiplin yang baik. Menurut Sinambela (2019: 332), aturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban di tempat kerja karena disiplin kerja dianggap kuat jika beberapa pekerja mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang banyak dijumpai pada perusahaan. Kinerja dari staf yang masih rendah bisa memberikan dampak kurang baik untuk perkembangan organisasi.

Pada penelitian ini terdapat suatu kinerja karyawan yang buruk pada karyawan J&T Express cabang Karawang. Penulis melakukan survey pendahuluan ke 15 karyawan yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Hasil survey pendahuluan ini dibuat dalam tabel sebagai berikut:



Tabel 1.1
Sistem Manajemen Kinerja J&T Express cabang Karawang

Klasifikasi	Rentang Nilai (SMK)
A = Baik Sekali	>100
B+ = Baik+	>90 – 100
B = Baik	>80 – 90
B- = Baik-	>70 – 80
C = Cukup	>60 – 70
D = Kurang	>50 – 60
E = Nihil	>40 – 50

Sumber : J&T Express cabang Karawang

Tabel 1.2
Hasil Kinerja karyawan J&T Express cabang Karawang
Tahun 2018 – 2022

NO	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	89.08	B	BAIK +
2	2019	83.79	B	CUKUP
3	2020	66.93	C	CUKUP
5	2021	63.00	C	CUKUP
6	2022	61.70	C	KURANG

Sumber : J&T Express cabang Karawang

Data diatas menunjukan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan J&T Express. mengalami fluktuasi. Selama 5 tahun terakhir di mana dari tahun 2018 – 2022 hasil evaluasi kinerja karyawan terus mengalami penurunan nilai hingga 61.70.

Fenomena kinerja karyawan J&T Express tidak pernah mendapatkan predikat A ataupun A+ (sangat baik) dalam kurun waktu 2018-2022 tersebut. Rata-rata mendapatkan predikat B (baik) dan C (cukup) padahal manajemen mengharapkan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat A (sangat baik). Selain itu terjadi penurunan skor dari tahun ke tahun sebanyak 5.29 pada tahun 2018-2019, 16.86 pada tahun 2019-2020, 3.93 pada tahun 2020-2021 dan 1.3 pada tahun 2021-2022.

Untuk melengkapi hasil capaian kinerja karyawan, penulis melakukan survey pendahuluan terhadap 15 karyawan, mengingat divisi ini merupakan bagian yang langsung bersentuhan dengan kinerja J&T Express. Hasil survey pendahuluan tersebut bisa diamati melalui tabel 1.3 dibawah ini

Tabel 1.3
Hasil Survey Pendahuluan Kinerja karyawan Pada J&T Express cabang Karawang

No	Dimensi Kinerja karyawan	Skala					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Rata-rata skor
		Sangat Baik (5)	Baik (4)	Kurang Baik (3)	Tidak Baik (2)	Sangat Tidak Baik (1)			
1	Kualitas Pekerja	0	3	8	4		15	44	2,93
2	Ketepatan Waktu	0	1	10	4		15	42	2,8
3	Kemampuan Bekerjasama	0	0	7	8		15	37	2,46
4	Kehadiran	0	2	8	5		15	42	2,8
Jumlah Rata-rata skor									2,74

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil survey pendahuluan, kinerja karyawan pada Kantor J&T Express masih belum optimal, hal ini dapat di lihat dari hasil kuesioner bahwa tidak terdapat nilai penelitian yang sangat baik dan hasil rata-rata skor masih rendah pada jumlah rata-rata skor 2,74. Sedangkan seharusnya skor yang tinggi pada kategori sangat baik berada pada skor 5 untuk 15 orang responden.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwasanya karyawan J&T Express mempunyai kinerja karyawan yang buruk dan di buktikan dengan hasil survey

pendahuluan yang belum sesuai dengan target penilaian perusahaan. Selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu Kecerdasan Emosional.

Fenomena selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan pada kantor J&T Express yaitu kecerdasan emosional. dapat dilihat dari tabel pendahuluan mengenai dimensi kecerdasan emosional sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Survey Pendahuluan Variabel Kecerdasan Emosional Karyawan J&T Express cabang Karawang

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kesadaran Diri	1	3	7	3	1	45	3
2	Pengaturan Diri	0	2	6	5	2	36	2,4
3	Motivasi	2	4	4	3	2	46	3,06
4	Empati	0	3	5	3	4	42	2,8
5	Keterampilan Sosial	0	5	5	0	5	45	3
Skor Rata-rata Kecerdasan Emosional								2,85

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel hasil survey pendahuluan, karyawan dengan variable kecerdasan emosional memperoleh skor rendah sebesar 2,85. Sedangkan seharusnya skor yang tinggi pada kategori sangat baik berada pada skor 5 untuk 15 orang responden. Selain itu peneliti juga melakukan survey terhadap karyawan J&T Express bahwa sebagian karyawan masih belum mengetahui kelebihan dan kekurangannya, karyawan tersebut juga mengatakan bahwa *self-regulation* karyawan masih lemah, karena pada saat karyawan mengalami masalah yang berasal dari di luar perusahaan, mereka tidak dapat mengendalikan emosinya sedemikian rupa sehingga masalah tersebut mengganggu pekerjaan dan menyebabkan kinerja belum maksimal.

Tidak hanya itu, hubungan antar karyawan kurang baik karena karyawan sangat individual dan egois dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurutnya, para pejabat tidak saling peduli, hanya sedikit yang peduli dengan rekan-rekan yang sudah saling kenal. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional karyawan masih rendah.

Fenomena selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan pada kantor J&T Express yaitu disiplin kerja. dapat dilihat dari tabel pendahuluan mengenai dimensi disiplin kerja sebagai berikut.

Tabel 1.5
Absensi Karyawan J&T Express cabang Karawang

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alpa	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
1	Oktober	65	-	3	12	15	26
2	November	65	5	1	14	20	26
3	Desember	65	8	6	18	32	26

Sumber: J&T Express cabang Karawang

Dari data tersebut terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran masih cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada bulan Oktober tahun 2022 karyawan yang alpa sebanyak 12 orang dan karyawan izin 3 orang, pada bulan November jumlah karyawan yang alpa meningkat menjadi 14 orang, 1 izin dan 5 sakit. Pada bulan maret bertambah lagi karyawan alpa sebanyak 18 orang 6 izin dan 8 sakit. Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan J&T Express menunjukkan disiplin kerja yang sangat buruk.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator berdasarkan disiplin kerja yaitu intensitas kehadiran pekerja selama bekerja, J&T Express terus menunjukkan disiplin kerja yang sangat buruk. Disiplin yang terbaik yang idealnya harus

diteruskan kepada setiap karyawan bukan hanya karena keterpaksaan atau tuntutan, tetapi dilandasi olehnya Kesadaran diri masing-masing karyawan. Untuk memiliki disiplin kerja yang baik, pekerja harus menaati aturan waktu, mengikuti peraturan organisasi, ikuti aturan kerja dan patuhi aturan lain dalam suatu organisasi. Sikap disiplin yang baik menunjukkan bahwa individu memiliki pertanggungjawaban atas *job desk* yang dibebankan untuknya. Berikut hasil survey pengolahan disiplin kerja J&T Express.

Tabel 1.6
Disiplin Kerja J&T Express cabang Karawang

No	Disiplin Kerja Karyawan	Persentasi Bobot Penilaian	Bobot Standar
1	Frekuensi Kehadiran	41%	100%
2	Tingkat Kewaspadaan	47%	100%
3	Ketaatan pada Standar Kerja	44%	100%
4	Ketaatan pada peraturan kerja	34%	100%
5	Etika kerja	43%	100%
	Total	43%	100%

Sumber: Hasil Survey Pendahuluan 2022

Dari Tabel 1.3 di atas, dapat dikatakan bahwa kondisi pekerja secara keseluruhan tidak seperti yang diharapkan. Dilihat dari frekuensi Kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan aturan kerja dan etika kerja masih belum optimal. berdasarkan semua data total 43% dari 100% berat standar penuh.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dahlia dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir (Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok)” dan pengembangan dari penelitian Kumala (2020) dengan judul “PengaruhKecerdasan

Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. RICON Realty”. Penelitian ini ditujukan sebagai pertimbangan melalui terdapatnya beberapa perbedaan pada penelitian ini dengan sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah pada pemilihan objek tempat penelitian, pada penelitian ini penulis mengambil objek untuk tempat penelitian yaitu pada PT Global Jet Express Cabang Karawang. Kemudian perbedaan dari teknik sampling, pada penelitian terdahulu menggunakan metode *propotional random sampling* dan *simple random sampling* sedangkan pada penelitian ini penulis memanfaatkan teknik sampling jenuh.

Selanjutnya sampel pada penelitian yang dilakukan oleh Dahlia dkk. (2021) berjumlah 117 karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Kumala (2020) berjumlah 40 karyawan sedangkan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan. Selanjutnya penentuan variabel pada penelitian yang dilakukan oleh Padmowihardjo dkk. (2021) terdapat perbedaan menggunakan variabel intervening dengan variabel pengembangan karir sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervening. Sedangkan dari penelitian Kumala (2020) variabel bebas motivasi kerja diganti menjadi variabel disiplin kerja. Kemudian perbedaan teknik penganalisisan data dalam penelitian yang dilakukan oleh Padmowihardjo dkk. (2021) yaitu menggunakan Analisa Jalur (*path analysis*) sedangkan penelitian ini peneliti memanfaatkan teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Jet Express”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang penelitian yang sudah dipaparkan terdapat beberapa fenomena yang dijadikan identifikasi permasalahan pada penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel yang menjadi permasalahan kinerja karyawan yakni kecerdasan emosional dan disiplin kerja
2. Rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan PT Global Jet Express
3. Rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Global Jet Express
4. Rendahnya kinerja karyawan Kinerja yang buruk pada PT Global Jet Express
5. Kurangnya empati sesama rekan kerja
6. Masih kurang taat terhadap aturan-aturan perusahaan
7. Masih kurang taat terhadap perilaku dalam bekerja

1.3. Batasan Masalah

Masalah perlu dibatasi sebagai upaya untuk meminimalisir bentuk penyimpangan ataupun pokok bahasan yang semakin melebar. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan memiliki arah yang jelas sekaligus mempermudah pembahasan dan pencapaian tujuan penelitian. Adapun batasan permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Ruang lingkup hanya mencakup informasi seputar kinerja karyawan
2. Informasi yang disajikan yaitu seputar kecerdasan emosional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Rumpun ilmu yakni Rumpun ilmu sosial
4. Metode yang di gunakan yaitu metode Kuantitatif dengan analisis Deskriptif
5. Alat analisis penelitian ini yaitu Analisis Regresi Berganda

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan dalam penelitian akan dirumuskan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kecerdasan emosional pada pada PT Global Jet Express
2. Bagaimana disiplin kerja pada pada PT Global Jet Express
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT PT Global Jet Express
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express
6. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan permasalahan di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kecerdasan emosional pada PT Global Jet Express
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada PT Global Jet Express
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada

PT Global Jet Express

4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besarnya pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Jet Express.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan menambah wawasan terkait faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti kecerdasan emosional dan disiplin kerja. Selain itu hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang lebih luas lagi untuk mengetahui faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian bisa memberikan manfaat untuk banyak pihak sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Hasil penelitian diharapkan bisa meningkatkan ilmu pengetahuan penulis terkait hubungan kecerdasan emosional dan disiplin kerja pada kinerja pegawai PT Global Jet Express

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian bisa dimanfaatkan sebagai saran dan pertimbangan pada pengambilan keputusan serta untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai PT Global Jet Express

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan perusahaan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan disiplin kerja serta dijadikan sumber referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian di bidang kajian yang sama.

