

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia berkembang sangat pesat setiap tahun serta ada kebutuhan mendesak akan para profesional yang berkualitas di dunia bisnis. Perubahan ini sangat cepat. Hal yang sama berlaku di dunia bisnis. Perubahan kondisi kerangka kerja seperti perkembangan ekonomi serta teknologi yang mengarah pada perubahan organisasi. Salah satu faktor dalam perubahan ini adalah peran masyarakat. Hal ini memudahkan perusahaan untuk mencari peningkatan manajemen yang selaras dengan tujuan organisasi. SDM merupakan bagian berarti dari sesuatu organisasi serta tujuan organisasi tidak tercapai seperti yang direncanakan. Maka dari itu peran dalam SDM untuk suatu organisasi itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan serta membutuhkan keterampilan pekerja yang handal. Secara umum, semua perusahaan berusaha agar mendapatkan keuntungan yang sangat memuaskan. Pencapaian tujuan ini harus didukung oleh orang-orang berbakat. Namun, seringkali perusahaan ini kesulitan mengukur kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan ditentukan oleh keberadaan orang-orang yang memainkan peran kunci dalam perusahaan. Kinerja para karyawan ini memiliki potensi yang besar untuk menjalankan segala aktivitas di dalam perusahaan.

Kemampuan karyawan ialah salah satu determinan kesuksesan sesuatu industri ataupun baserta dalam menggapai tujuannya. Tanpa karyawan yang berkualitas, organisasi berjuang agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Muljanto, 2015). Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja seorang pegawai ialah salah satu aspek yang pengaruhi kinerjanya. Misalnya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan satu atau lebih karyawan tentang pekerjaan mereka. Gordon (2012) kepuasan kerja berkaitan dengan sikap individu padapekerjaan, gaji, kesempatan, pelatihan, pengawasan, rekan kerja, serta beban kerja. Selain kepuasan kerja di perusahaan, karyawan juga memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan wacana baru dalam psikologi. Selama bertahun-tahun diyakini bahwa IQ adalah penentu keberhasilan seseorang

dalam hidup. Oleh karena itu, salah satu hasil penelitian ini dipengaruhi pertama oleh kecerdasan emosional serta kemudian oleh kecerdasan intelektual (Wibowo, 2011). Demikian pula, disiplin kerja adalah proses mendorong untuk mempertahankan serta secara objektif meningkatkan tujuan organisasi dengan menjaga kepatuhan dalam organisasi. Seperti halnya semua yang dilakukan perusahaan padakaryawannya, disiplin kerja sangat penting dipelihara oleh karyawan yang menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka sangat kompeten dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam beberapa penelitian ini, manajemen SDM telah menemukan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan padakerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya Oxy Rindiantika Sati, et al (2018), `` Akibat kebahagiaan kegiatan kepada kemampuan pegawai dengan *organizational citizenship behavior* variabel intervensi (Studi pada karyawan PTPN XI - Karyawan Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung n)”. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan padakerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI. Menurut Suryanto serta Erlianti (2018:04), kecerdasan emosional adalah fungsi mental ini melibatkan kemampuan memantau emosi serta intensitas emosi baik pada diri sendiri maupun ke orang lain. Menurut Sertael Goleman (2016:43), kecerdasan emosional berkaitan dengan spontanitas, ketekunan, mengatasi frustrasi, mengendalikan keinginan kesenangan, pengaturan suasana hati yang berlebihan, ketahanan pada kelumpuhan pikiran, stres serta doa terkait dengan keterampilan seperti empati.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti manajemen SDM, Rani Setyaningrum (2016) “Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)” Indeks terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Perusahaan perlu unggul dalam karyawannya serta menumbuhkan integritas, termasuk kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan interpersonal, serta variabel pendukung kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Rani Setyaningrum, dkk (2016) berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Menyimpulkan pengaruh signifikan kinerja

karyawan selama kecerdasan emosional pada kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.

Sejak merebaknya COVID-19, seluruh masyarakat Indonesia mengalami perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Sejak mewabahnya Corona, salah satu himbauan pemerintah adalah untuk selalu menggunakan masker, menjauhi, berdiam diri di rumah, serta tidak kemana-mana. Pengaduan ini merupakan tindakan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus corona. Sangat menarik untuk menggambarkan dampak yang sangat dramatis pada berbagai aspek kehidupan di Indonesia. Wabah corona ini berpotensi mengubah seluruh tatanan serta kehidupan sehari-hari. Saat ini sulit diprediksi kapan pandemi ini akan berakhir.

PT. Perkebunan Nusantara XI membutuhkan waktu beradaptasi dengan virus corona. Solusi untuk memfasilitasi kebijakan pemulihan pekerjaan ini adalah dengan menerapkan WFH Work form home atau bekerja dari rumah untuk menyesuaikan serta memeriksa situasi pandemi saat ini di Indonesia.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kepegawaian, hal ini menjadi pertimbangan di PT. Perkebunan Nusantara XI adalah Perusahaan Pabrik Gula Putih (Gupalas) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, suatu perseroan terbatas pertanian perkebunan dengan bisnis intinya adalah gula. Perkebunan Nusantara XI Hal ini sejalan dengan visi, misi serta strategi perusahaan dalam melayani perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara XI)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis akan menjelaskan rumusan masalah yang ada di latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;

2. Apakah kecerdasan emosional ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;
3. Apakah disiplin kerja ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;
4. Apakah kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja ini akan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI ?;

1.3 Batasan Masalah

Masalah identifikasi masalah belum sepenuhnya dibahas karena berbagai keterbatasan. Penulis penelitian ini menyelidiki untuk menghindari meningkatnya masalah serta untuk memudahkan pemahaman mengenai kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja pada kinerja karyawan seluruh divisi yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan berdasarkan uraian masalah di Perkebunan Nusantara XI.

1. Guna menganalisis kepuasan kerja secara parsial yang pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI;
2. Guna menganalisis kecerdasan emosional secara parsial yang pada kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI;
3. Guna menganalisis disiplin kerja secara parsial yang pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI;
4. Guna menganalisis secara simultan yang untuk kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI;

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini, diharapkan mempunyai manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menginformasikan informasi tentang bagaimana kemampuan pegawai bisa ditingkatkan lewat kenaikan kebahagiaan kegiatan, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja sesuai harapan perusahaan. Riset ini juga menjadi masukan bagi praktik SDM di PT. Perkebunan Nusantara XI.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini menambah wawasan serta pemikiran mahasiswa, menambah literatur perpustakaan dengan cara yang bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan, serta dapat menerapkan teori khususnya di bidang manajemen SDM. Terutama dalam hal kepuasan kerja, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja dalam hal kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan kepada peneliti selanjutnya agar dapat lebih memahami dampak kepuasan kerja kecerdasan emosional, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami penelitian ini, penulis telah menyusun penelitian yang sistematis sebagai berikut.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan referensi penelitian serta berisi latar belakang yang menjadi konteks masalah dasar penelitian. Memiliki rumusan masalah adalah inti dari arah riset penelitian. Tidak hanya itu, ada batas permasalahan supaya penelitian yang dicoba tidak menyimpang dari permasalahan. Serta ada tujuan serta manfaat yang dicapai dari penelitian ini. Peneliti akan fokus pada skema penulisan beserta deskripsi tentang proses penulisan untuk tugas akhir ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memberikan teori tentang argumen penelitian, didukung dengan menyajikan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut bersumber dari buku-buku referensi serta sumber-sumber lain yang relevan dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memandu penulis dalam melakukan penelitian serta penulisan laporan penelitian. Memastikan hasil yang diperoleh akurat serta tidak menyimpang dari tujuan penelitian semula, karena memerlukan prosedur penelitian yang terstruktur serta terarah.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup analisis observasi, pengumpulan data, serta pengelolaan hasil yang diperoleh selama penelitian serta laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan kesimpulan dari pokok pembahasan serta saran kepada pihak yang berkepentingan untuk penelitian serta pengembangan selanjutnya guna mengatasi kekurangan yang ada.