

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan mempunyai peranan penting dalam kegiatan dan pencapaian target perusahaan. Manusia sebagai salah satu komponen dalam perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap yang diperlukan oleh karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan terwujud melalui ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai peraturan untuk membentuk karyawan yang disiplin.

Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan, namun juga bagi karyawan karena disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat mendorong semangat kerja dan menghasilkan kinerja yang baik [2].

Disiplin kerja diperlukan dalam perusahaan agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan kinerja tidak optimal. Disiplin kerja memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat mencapai target dan tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan

pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Perusahaan harus membuat peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang dibuat harus dijalankan oleh seluruh karyawan [3]. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis [4].

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Inferco Tahun 2018

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Ketidakhadiran | | | Total Ketidakhadiran |
|-----------|-----------------|------------|----------------|-------|-------|----------------------|
| | | | Cuti | Sakit | Absen | |
| January | 57 | 26 | 17 | 5 | 8 | 30 |
| Februari | 58 | 23 | 68 | 15 | 28 | 111 |
| Maret | 57 | 25 | 29 | 15 | 8 | 52 |
| April | 58 | 24 | 20 | 9 | 6 | 35 |
| Mei | 59 | 24 | 14 | 11 | 8 | 33 |
| Juni | 61 | 21 | 37 | 10 | 7 | 54 |
| Juli | 61 | 26 | 19 | 12 | 9 | 40 |
| Agustus | 62 | 25 | 28 | 12 | 12 | 52 |
| September | 61 | 24 | 16 | 6 | 8 | 30 |
| Oktober | 63 | 27 | 16 | 10 | 9 | 35 |
| November | 64 | 25 | 21 | 12 | 12 | 45 |
| Desember | 63 | 24 | 14 | 8 | 6 | 28 |

Sumber: PT Inferco Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui tingkat absensi karyawan tertinggi pada Bulan Febuari yaitu dengan total ketidakhadiran sebesar 111 dan Bulan Juni

dengan total ketidakhadiran sebesar 54. Ketidakhadiran karyawan yang dikarenakan sakit, cuti, maupun absen menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Ketidakhadiran karyawan mempengaruhi kinerja karyawan karena pekerjaan menjadi menumpuk sehingga dalam penyelesaian pekerjaan akan terhambat. Diketahui pada Bulan Februari terdapat perayaan Tahun Baru Imlek dan pada Bulan Juni terdapat perayaan Hari Raya Idul Fitri, sehingga karyawan pulang kampung bersama keluarga atau berekreasi bersama teman dan memperpanjang hari libur mereka dengan mengambil cuti sehingga menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi.

Selain kehadiran karyawan, disiplin kerja juga meliputi ketaatan pada peraturan kerja lainnya seperti peraturan mengenai jam mulai kerja dan jam istirahat. Pada PT Inferco terdapat peraturan mengenai jam mulai kerja yang dimulai dari jam 08.45 s/d jam 17.00 dan jam istirahat yang dimulai dari jam 12.00 s/d jam 13.00. Permasalahan muncul ketika jam kerja yang seharusnya dimulai pada jam 08.45 tetapi ditemukan adanya karyawan masih melakukan aktivitas lainnya seperti sarapan, mengobrol dengan rekan kerja lainnya, dan mangkir. Selain itu, pada saat jam kerja ditemukan adanya karyawan yang sering mengobrol dengan rekan, pergi ke ruangan rekan lainnya, dan melakukan aktivitas lainnya seperti main sosial media dan menonton film online dengan handphone. Hal ini menunjukkan karyawan belum mampu menaati peraturan sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga perlu diperhatikan karena motivasi ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada karyawan sehingga karyawan mau bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan dan target perusahaan. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun mempunyai hubungan pelaksanaan aktivitas dalam perusahaan.

Salah satu faktor motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan adalah untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari mereka. Pemberian gaji dianggap sebagai salah satu faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan [5].

Tabel 1. 2 Interval Gaji Karyawan PT Inferco

| Golongan | Jabatan | Interval gaji karyawan |
|-----------------|--------------------------|-------------------------------|
| Golongan I | Office Boy & Receptionis | Rp. 2.500.000 s/d 3.000.000 |
| Golongan II | Staff Admin | Rp. 3.000.000 s/d 4.000.000 |
| Golongan III | Supervisor | Rp. 4.000.000 s/d 6.000.000 |
| Golongan IV | Manajer | Rp. 6.000.000 s/d 10.000.000 |
| Golongan V | Direksi | > Rp. 10.000.000 |

Sumber: PT Inferco Medan.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, terlihat interval dari gaji karyawan dari dibagi atas beberapa golongan, mulai dari golongan I dengan jabatan office boy dan receptionis, golongan II dengan jabatan staff admin, golongan III dengan jabatan supervisor, golongan IV dengan jabatan manajer dan golongan V dengan jabatan direksi. Gaji adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Gaji yang diberikan kepada karyawan hendaknya berdasar atas asas keadilan yang artinya adil bagi karyawan atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji sudah berdasar atas keadilan karena gaji yang diberikan sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP), hal ini dapat dilihat dari gaji yang diberikan kepada golongan I sebesar Rp. 2.500.000 sedangkan UMP 2019 di sumatera utara adalah Rp. 2.303.403. Alasan gaji dijadikan faktor pemicu motivasi kerja karyawan karena dengan gaji, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang sudah mampu memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow yang mengatakan bahwa individu atau karyawan akan termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya. Sebab gaji adalah alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat [5].

Meskipun pemberian gaji dianggap sebagai salah satu faktor yang memotivasi karyawan, tetapi hal tersebut tidak menjamin karyawan akan memberikan kinerja yang baik pula. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja seperti karyawan kurang bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga memerlukan bantuan dari rekan. Karyawan yang kurang bersemangat tentunya akan mempengaruhi kinerjanya.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dan membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih kesuksesan ditempat kerja. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional lebih memungkinkan karyawan mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang sangat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Ciri ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustrasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira ataupun sedih, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan dalam berpikir.

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan prestasi [6]. Karyawan diharapkan mampu untuk mengelola kecerdasan emosionalnya agar dapat mengatasi kendala ketika bekerja sehingga tidak menghambat kinerjanya. Setiap perusahaan tentu memiliki tuntutan kerja dan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya sama halnya dengan PT Inferco. Karyawan diharapkan untuk memberikan performa kerja yang baik dalam bekerja dan tuntutan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam perusahaan tentu semua karyawan akan saling membutuhkan bantuan satu sama lain. Oleh sebab itu, penting untuk saling

menghargai dan menjaga hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Akan tetapi, pada PT Inferco ditemukan adanya perdebatan antar karyawan yang disertai penggunaan kata-kata kasar. Hal ini tentunya akan mempengaruhi suasana hati, mempengaruhi hubungan antar karyawan, dan menimbulkan efek segan untuk berkomunikasi kembali serta rasa tidak nyaman antar karyawan yang berdebat sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INFERCO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan, maka permasalahannya dapat dirumuskan yakni:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Inferco?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Inferco?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Inferco?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Inferco?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan.
2. Variabel Bebas : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional.
3. Objek Penelitian : PT Inferco (Medan).
4. Periode Penelitian : 2020

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Inferco.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Inferco.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Inferco.
4. Untuk mengetahui secara simultan tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja,

motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Inferco.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi pembaca ataupun peneliti lain sebagai sarana informasi ataupun acuan dengan topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kecerdasan emosional (X_3) yang mempengaruhinya.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh “Dikki Mahrizal pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Kadera Sejati [7]. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Peneliti sebelumnya menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel kecerdasan emosional. Alasan peneliti menambahkan variabel kecerdasan emosional karena kecerdasan emosional merupakan keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik sehingga mampu meraih kesuksesan di tempat kerja [6]. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional adalah karyawan yang mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain sehingga akan memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian sebelumnya menggunakan objek PT Multi Kadera Sejati, sedangkan penelitian ini menggunakan objek PT Inferco.
3. Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.