BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin diraih, dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan mengaplikasikannya kedalam setiap kegiatan operasional secara maksimal yang digunakan terus menerus hingga tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Melalui para karyawannya, perusahaan menjaga dan mengatur agar proses pencapaian tujuan ini selalu dalam arah yang tepat dan menuntut seluruh komponen dari perusahaan untuk tertib aturan di dalam konteks bekerja. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana, tetapi bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Menurut Rumondor (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pemeliharaan, serta pemberhentian karyawan dengan maksud agar mencapai tujuan organisasi.

Secara umum manajer sumber daya manusia bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dilakukan oleh para karyawan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, kemampuan serta kecakapan yang diikuti oleh moral kerja dan disiplin para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada

kemampuan organisasi tersebut seperti pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja dapat dikatakan baik apabila produktivitas kerja karyawan mengalami kemajuan dan peningkatan.

Pentingnya produktivitas itu sendiri dalam sebuah perusahaan antara lain yaitu sebagai alat ukur dari kemampuan perusahaan maupun karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang disesuaikan dari standar yang di tetapkan oleh perusahaan. Menurut Nainggolan & Intira (2019) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang telah digunakan. Menurut Tohardi (2002) dalam bukunya (Edy Sutrisno 2014:100) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya lebih baik dari hari ini dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Untuk dapat meningkatkan produktivitas setiap perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan salah satu diantaranya yaitu adalah Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan sikap atau kemauan individu untuk dapat mengikuti dan mentaati norma serta aturan yang berlaku di sekitarnya berikut indikator dari Kedisiplinan diantaranya yaitu kompensasi, pemimpin, aturan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal itu dapat mendorong adanya perilaku serta semangat kerja para karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahan memiliki sikap keadisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam

kepemimpinannya jika para bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Dengan meningkatkan Kedisiplinan, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik. dan mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaaan untuk lebih meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan.

Efektifitas dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik, karena manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu mengarah kepada hal yang positif maka akan berdampak baik, tetapi apabila emosi itu mengarah kepada hal yang negatif maka akan berdampak buruk. Hal inilah yang disebut dengan Kecerdasan Emosional. Menurut Goleman *(Emotional Intellegence (EI) 2016)* mengemukakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam kehidupannya. Daniel Goleman menyimpulkan bahwa "pencapaian suatu kinerja hanya ditentukan 20% dari tingkat IQ sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi".

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola, mengendalikan emosi, serta memotivasi diri sendiri, sehingga memberikan dampak yang positif baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain. Berikut indikator dari kecerdasan emosional diantaranya yaitu Kesadaran diri, Pengendalian diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan sosial (Hess & Bacigalupo, 2010).

Adapun Prajuna et al (2017) menyatakan bahwa indikator yang dapat menunjukan kecerdasan emosional karyawan diharapkan dapat memperbaiki dalam mengenali emosi diri sendiri pada saat melakukan pekerjaan. Mengelola emosi dengan baik seperti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pada saat mood yang berubah-ubah yang tentunya akan berdampak pada produkuktivitas kerja karyawan tersebut. Selanjutnya, keterampilan sosial yaitu dalam artian karyawan pada CV. Prima Rasa Utama Lampung dituntut untuk mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang ada dalam setiap kondisi yang dihadapi, serta karyawan juga diminta untuk lebih mudah bergaul dan membina hubungan baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan agar menciptkan lingkungan kerja yang efektif.

CV. Prima Rasa Utama adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan makanan ringan seperti krupuk dan chiki. CV. Prima Rasa Utama memiliki karyawan sebanyak 70 orang dan terdapat beberapa bagian devisi di dalamnya yaitu Devisi Marketing Pemasaran, Devisi Ekspedisi, Devisi Produksi, dan Devisi Administrasi. Dari masing-masing Devisi terdapat permasalahan yaitu tingkat penyelesaian kerja rendah yang tersinyalir pada devisi produksi dikarenakan jumlah karyawan terbanyak yaitu 40 karyawan tidak memenuhi target penyelesaian, namun peneliti merasa tidak menutup kemungkinan hal tersebut juga terdapat pada devisi lainnya. berikut catatan dari kegiatan operasional perusahaan dalam bentuk persentase.

Tabel 1.1 Persentase hasil penyelesaian tugas dalam 3 Bulan Terakhir

Devisi	Persentase Penyelesaian			Standar Penyelesaian
	Agustus	September	Oktober	
Devisi Marketing	100 %	100 %	100 %	100 %
Devisi Administrasi	100 %	100 %	100 %	100 %
Devisi Ekspedisi	90 %	100 %	100 %	100%
Devisi Produksi	70 %	75 %	75 %	100 %

Sumber: Pabrik CV. Prima Rasa Utama Tahun 2020

Dilihat dari tabel penyelesaian tugas karyawan CV. Prima Rasa Utama pada tahun 2020 adanya ketidak sesuaian antara standar penyelesaian dengan realisasi lapangan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Devisi produksi biasanya mampu mencapai target yaitu sekitar 5.000 pcs per-hari dalam setiap kegiatan produksi yang dilakukan. Jadi setiap devisi dapat menyelesaikan standar penyelesaian apabila devisi produksi mampu mencapai targetnya. Adapun dari observasi lapangan yang saya lakukan selama beberapa hari terlihat beberapa perilaku karyawan yang berwajah lesu dan terlihat tidak memiliki semangat kerja serta dalam kondisi tidak memakai atribute yang semestinya di gunakan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaanya, dan dari informasi yang di dapat dari manajer perusahaan bahwa memang di akui dalam beberapa bulan terakhir ini sering muncul kendala yang bersumber dari pekerja seperti menurunnya disiplin karyawan, pencurian waktu istirahat yang di lakukan oleh karyawan, kesalahan kerja yang tinggi dan lambatnya tingkat kinerja

karyawan dalam melakukan pekerjaanya, hal inilah yang menjadi perhatian khusus oleh Manajer perusahaan untuk membuat suatu terobosan yang bisa menyelesaikan kendala yang terjadi di perusahaan. Kendala ini terlihat dalam tingkat Produktivitas kerja karyawan yang lambat dan terdapat unsur kesengajaan. Berikut ini adalah rekapitulasi absensi karyawan pada 3 bulan terakhir.

Tabel 1.2 : Rekapitulasi data absensi karyawan dari seluruh devisi CV. Prima Rasa Utama

Keterangan	Juli				Agustus				September			
	Sakit (S)	Izin (I)	Tanpa Ket. (A)	Jumlah	Sakit (S)	Izin (I)	Tanpa Ket. (A)	Jumlah	Sakit (S)	Izin (I)	Tanpa Ket. (A)	Jumlah
Devisi Marketing	2	-	-	**2**	-	1	-	**1**	1	1	-	**2**
Devisi Admnstrasi	-	1	-	**1**	1	1	-	**2**	-	1	-	**1**
Devisi Ekspedisi	-	2	-	**2**	1	-	-	**1**	-	-	1	**1**
Devisi Produksi	4	2	1	**7**	3	3	2	**8**	3	5	3	**11**

Sumber pabrik: CV. Prima Rasa Utama Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat absensi ketidakhadiran terlihat masih banyak karyawan yang tidak hadir terlihat semakin bertambahnya jumlah ketidakhadiran dari bulan Juli hingga bulan September pada setiap devisi dan terlihat sangat nampak jumlah ketidak hadiran yang semakin bertambah pada devisi produksi dan pada devisi lainnya. Gejala yang muncul biasanya dapat langsung terlihat dari tingkat Produktivitas karyawan. Seperti pada devisi produksi yaitu lambatnya proses produksi yang dilakukan, proses pengisian barang ke gudang perusahaan yang memakan waktu diluar yang ditetapkan, dan rendahnya tingkat kedisplinan tim bagian produksi perusahaan.

Fenomena akan lambatnya tingkat kinerja yang dilakukan oleh para karyawan produksi ini menimbulkan pertanyaan bahwa ada sesuatu yang menjadi permasalahan yang dialami oleh para karyawan, terlihat dari kurangnya kedisiplinan para karyawan sehingga menyebabkan tingginya angka kesalahan kerja. Karena rata-rata para karyawan adalah para tenaga kerja muda yang pendidikannya hanya sebatas Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat yang belum memiliki kedisiplinan dan kemampuan untuk melakukan proses produksi. Pengarahan hanya didapat saat bekerja dan tidak ada model pelatihan khusus yang diberikan oleh perusahaan karena dari pihak perusahaan menyatakan memang tidak ada model pelatihan khusus, perusahaan hanya melakukan pelatihan dan praktek kerja secara bersamaan dengan alasan biaya dan waktu. Sementara itu, pemberian gaji yang dikeluarkan oleh CV. Prima Rasa Utama juga telah sesuai dengan standar UMR Lampung namun tetap saja tidak tidak dapat memenuhi produktivitas karyawan. serta kurangnya kemampuan karyawan dalam mengendalikan dan mengelola emosinya yang juga menjadi faktor penyebab menurunnya tingkat produktivitas karyawan.

Sehingga penulis berpendapat bahwa kedisiplinan dan kecerdasan emosional berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional itu sendiri adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan serta kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberi dampak yang positif. Jika dalam suatu perusahaan karyawan mampu megendalikan emosi yang ada didalam dirinya seperti mampu menyelesaikan target penyelesaian produksi dalam keadaan emosi atau mood

yang berubah-ubah maka karyawan memliki kecerdasan emosional yang tinggi. Dengan begitu semakin banyak karyawan yang mampu menyelesaikan targetnya dalam situasi apapun, maka ini akan meningkatkan produktivitas dari karyawan dan karyawan yang dapat menjalin hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja akan membentuk organisasi tersebut menjadi lebih efektif. dan dengan meninjau perusahaan pada saat melakukan observasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dilihat dari daftar absensi dan pematuhan SOP yang ada.

Selain dari hasil obesrvasi tersebut, dilihat dari beberapa jurnal penelitian terdahulu yaitu M. Trihudiyatmanto (2017) menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signfikan terhadap produktivitas karyawan Pada Industri Karoseri "Sakera" Magelang. Sedangkan Menurut Dotulong & Assagaf (2015) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado menyatakan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, Penelitian dari Nainggolan & Intira (2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Borneo Citra Persada Mandiri Balikpapan. Dan penelitian dari Septiani Hana (2016) menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kedisiplinan dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Observasi di CV. Prima Rasa Utama

Tanggal	Hasil
05 Januari 2021	Penjelasan mengenai perusahaan dan permasalahan yang ada di CV. Prima Rasa Utama.
18 Januari 2021	Meminta data perusahaan untuk dijadikan bahan penelitian seperti data persentase penyelesaian target karyawan dan hasil rekapitulasi absensi karyawan yang ada di Perusahaan CV. Prima Rasa Utama.
25 Februari 2021	Wawancara dengan manajer mengenai faktor penyebab menurunnya tingkat produktivitas karyawan seperti mengenai lambatnya proses produksi yang dilakukan, proses pengiriman baranng serta rendahnya tingkat kedisiplinan para karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil observasi yang telah dilakukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul:

Pengaruh Kedisiplinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Prima Rasa Utama Lampung.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraiakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Prima Rasa Utama.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Prima Rasa Utama.
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Prima Rasa Utama.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama.
2. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama.
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh kedisiplinan dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama.

1.4. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terdapat ruang lingkup dan batasan masalah yang diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Prima Rasa Utama yang berada di Jalan Ir. Sutami No. 99 Way Laga Bandar Lampung- Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja di CV. Prima Rasa Utama.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kedisiplinan dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan di CV. Prima Rasa Utama.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Merupakan sarana untuk memperluas wawasan ilmu pngetahuan, dan keterampilan baik dalam menulis, membuat sebuah penelitian yang baik dan benar, pemahaman yang mendalam yang berkaitan dengan masalah produktivitas kerja yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan kecerdasan emosional, terhadap perilaku karyawan di CV. Prima Rasa Utama.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat memberikan informasi, bahan masukan yang berguna bagi CV. Prima Rasa Utama dalam mempertimbangkan serta merumuskan manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif.

3. Bagi Pihak Akademik

   Penelitian ini digunakan untuk melengkapi salah satu syarat menyelesaikan study untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen di Universitas Teknokrat Indonesia dan diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga untuk penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan pada penelitian ini.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Landasan teori yang berisikan teori-teori dari masalah yang diteliti yaitu definisi manajemen, definisi manajemen Sumber daya manusia, definisi kedisiplinan, definisi kecerdasan emosional, definisi produktivitas, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel, dan penentuan sampel dan populasi.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan berisikan tentang gambaran umum dari suatu perusahaan, dan pembahasan hasil data penelitian.

BAB V Simpulan dan Saran

Simpulan dan saran berisikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dibahas dan saran yaitu memberikan masukan agar penelitian ini dapat diterima oleh pembaca serta masukan bagi CV. Prima Rasa Utama.