

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan pada umumnya dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan dengan target jangka waktu yang lama. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan di tuntut untuk memproduksi sebuah barang atau jasa untuk melayani dan memenuhi permintaan konsumen. Dalam perusahaan terdapat beberapa faktor produksi yang diantaranya manusia, modal, bahan baku. Manusia menjadi faktor yang memegang peranan penting, karena berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan bisa dilihat dari sumberdaya manusia yang ada didalam perusahaan.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama perusahaan dalam melakukan setiap kegiatan usahanya. Menurut Insani & Saragih (2017) sumber daya manusia haruslah betul-betul menjadi perhatian utama bagi organisasi/ perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi/ perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya . Namun dibalik keberhasilan Sumber daya manusia tentu ada manajemen penggerak yaitu manajemen sumber daya manusia. Menurut Mahendra & Wulantika (2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berfokus kepada bagian sumberdaya manusia yang berfungsi untuk mengelola manusia secara optimal supaya baik dalam bidangnya. Perusahaan tidak akan mencapai tingkat produktivitas apabila penggerak utama yaitu karyawan tidak melakukan pekerjaannya secara efektif. Mengingat akan pentingnya sumber

daya manusia terhadap kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan para karyawannya karena ini adalah aset perusahaan yang harus selalu di tingkatkan kualitas dan produktivitasnya. Produktivitas kerja karyawan merupakan tolak ukur antara input dan output hasil dari peranan tenaga kerja dan perusahaan. Penyebab dari peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan Konflik Kerja.

Kecerdasan Emosional dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memahami, mengetahui dan mengelola emosi sehingga dapat mengendalikan pikiran serta tindakan diri sendiri ataupun memahami setiap tindakan yang di lakukan oleh orang lain. Dari Kecerdasan emosi ini apabila didalam perusahaan perlu dimiliki oleh setiap Karyawan, karena apabila terjadi sesuatu pada perusahaan ataupun individu itu sendiri setiap Karyawan dapat mengelola emosinya sehingga setiap masalah yang terjadi akan di selesaikan dengan sebaik mungkin. Kecerdasan Emosional ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain serta digunakan untuk modifikasi perilaku dan rekayasa dalam diri (Turi *et.al*, 2020).

Terbentuknya perusahaan yang sukses dikarenakan adanya seorang karyawan yang handal dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dalam membangun perusahaan yang sukses tiap karyawan diharuskan memiliki komitmen terhadap perusahaan, dalam artian setiap karyawan memiliki peranan bagian atas perusahaan, maka dapat di simpulkan tanpa komitmen karyawan tujuan perusahaan tidak akan berlangsung sesuai dengan

harapan. Komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia (Finandoyo *et.al*, 2021).

Dalam sebuah kehidupan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari ketidaksesuaian dan kesetidakpahaman antar individu atau dinamakan dengan konflik kerja. Konflik ini apabila tidak bisa diselesaikan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap keefektivan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Paramita (2019) Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktural organisasi.

PT. Goami Bagjatama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik atau perawatan tubuh. Terdapat beberapa jenis barang yang di produksi seperti sabun, kolagen, dan lotion yang sudah memiliki izin bpom. Adapun yang akan menjadi fokus penelitian kali ini adalah para karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia. Untuk dapat bersaing dengan kompetitor lainnya tentunya harus melihat dari berbagai aspek terutama dari sektor Sumber Daya Manusianya namun yang akan menjadi fokus penelitian kali ini adalah tentang bagaimana para karyawan bisa meningkatkan atau memaksimalkan tingkat produktivitas kerjanya.

Fenomena yang ada pada PT. Goami Bagjatama Indonesia pada saat ini adalah turunnya jumlah produksi dan rendahnya angka penjualan sehingga menurunkan angka produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang maksimal sangatlah di harapkan oleh perusahaan. Karyawan akan dituntut untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai visi yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Adapun pemicu dari turunnya produktivitas bisa di sebabkan oleh rendahnya Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan dan sering terjadinya Konflik Kerja. Dari penelitian ini peneliti membuat survey awal terhadap 20 orang karyawan di PT. Goami Bagjatama Indonesia dengan menggunakan menyangkut variabel kecerdasan emosional, komitmen karyawan, konflik kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan. Berikut ini adalah hasil dari survey awal :

Tabel 1. 1
Survey awal Kecerdasan Emosional

| Pertanyaan | Jawaban | | | |
|---|---------|------------|-------|------------|
| | Ya | Persentase | Tidak | Persentase |
| 1. Saya bersedia menghargai setiap keputusan atasan | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 2. Saya menyatukan antara urusan pribadi dengan pekerjaan | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 3. Saya umumnya bekerja di karenakan tuntutan ekonomi | 17 | 85% | 3 | 15% |
| 4. Saya merasa tidak menghargai saran sesama karyawan | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 5. Saya bersedia berdiskusi dan berunding dengan karyawan lain ketika ada masalah | 17 | 85% | 3 | 15% |

Sumber : Hasil Kuisisioner survey awal pada karyawan PT. Goami bagjatama indonesia

Berdasarkan dari tabel 1.1 survey awal yang diperoleh dari kuisisioner yang disebar kepada 20 orang karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak bisa menghargai saran sesama karyawan ketika dalam bekerja bisa dan bisa di simpulkan bahwa kurangnya sikap empati antar karyawan yang menyebabkan turunnya tingkat penjualan yang

mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan bahwa terlihat adanya masalah tentang kecerdasan emosional menyangkut indikator empati. Didapatkan hasil Ya 14 orang dengan persentase 70% dan tidak 6 orang dengan persentase 30%.

Komitmen karyawan juga menjadi faktor pendukung yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan, kelayakan, keikut setaan karyawan terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan penyebaran kuisioner awal yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT.Goami Bagjatama Indonesia. Berikut ini adalah hasil kuisioner awal yang dapat dilihat dalam tabel 1.2 mengenai komitmen karyawan :

Tabel 1. 2
Survey awal Komitmen Karyawan

| Pertanyaan | Jawaban | | | |
|--|---------|------------|-------|------------|
| | Ya | Persentase | Tidak | Persentase |
| 1. Saya akan bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja dan bersedia mengganti apabila terjadi kerugian | 18 | 90% | 2 | 10% |
| 2. Saya pernah terlambat bekerja | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 3. Saya tidak akan menegur apabila salah satu karyawan berbuat salah dalam bekerja | 12 | 60% | 8 | 40% |
| 4. Saya akan mengerjakan tugas semaksimal mungkin | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 5. Saya bersedia untuk lembur dan menyelesaikan pekerjaan karyawan lain yang belum selesai | 16 | 80% | 4 | 20% |

Sumber : Hasil kuisioner survey awal pada karyawan PT. Goami bagjatama indonesia

Berdasarkan dari tabel 1.2 survey awal yang diperoleh dari kuisioner yang disebar kepada 20 orang karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia didapatkan hasil mengenai variable komitmen karyawan dengan indikator loyalitas didapatkan apabila terdapat antar karyawan berbuat kesalahan tidak ada sikap dalam mengingatkan atau menegur untuk peningkatan produktivitas kerja. Komitmen karyawan ini tentunya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Tetapi kemungkinan rendahnya loyalitas ini dipicu karena karyawan takut akan konflik

kerja. Bisa di liat dari data kuisisioner bahwa didapatkan nilai perbandingan yang menjawab ya 12 orang dengan persentase 60% dan yang menjawab tidak 8 orang dengan persentase 40%.

Konflik bisa terjadi dalam sebuah perusahaan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok. Konflik bisa berdampak baik dan buruk, namun yang akan peneliti ambil disini adalah konflik berdampak buruk terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari penyebaran kuisisioner awal yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT.Goami Bagjatama Indonesia. Berikut ini adalah hasil kuisisioner awal yang disajikan dalam tabel 1.3 mengenai konflik kerja :

Tabel 1. 3
Survey awal Konflik Kerja

| Pertanyaan | Jawaban | | | |
|--|---------|------------|-------|------------|
| | Ya | Persentase | Tidak | Persentase |
| 1. Saya merasa mengalami miskomunikasi di perusahaan | 16 | 80% | 4 | 20% |
| 2. Saya mempunyai tujuan berbeda dengan perusahaan | 4 | 20% | 16 | 80% |
| 3. Saya merasa tekanan kerja yang di berikan terlalu berat | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 4. Saya merasa pekerjaan ini terlalu banyak | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 5. Saya merasa aktivitas sepenuhnya untuk bekerja | 3 | 15% | 15 | 85% |

Sumber : Hasil Kuisisioner survey awal pada karyawan PT. Goami bagjatama indonesia

Berdasarkan dari tabel 1.3 survey awal yang diperoleh dari kuisisioner yang disebar kepada 20 orang karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia menyatakan Hasil persentase yang cukup besar didapatkan dari variable ini menyatakan bahwa konflik kerja di temukan dari kesalahan berkomunikasi antar karyawan, ini sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari perusahaan ini terlihat masi ada karyawan yang terkadang mengalami kesalahan dalam berkomunikasi

bisa dilihat dari kuisioner perbandingannya adalah yang menjawab ya 16 orang dengan persentase 80% dan yang menjawab tidak 4 orang dengan persentase 20%.

Kemudian peneliti membuat kuisioner awal yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT.Goami Bagjatama Indonesia mengenai Produktivitas Karyawan dapat dilihat dalam tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1. 4
Survey awal Produktivitas Kerja Karyawan

| Pertanyaan | Jawaban | | | |
|--|---------|------------|-------|------------|
| | Ya | Persentase | Tidak | Persentase |
| 1. Saya bersedia memberikan yang terbaik untuk perusahaan | 19 | 95% | 5 | 5% |
| 2. Saya merasa beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki | 5 | 5% | 19 | 95% |
| 3. Saya selalu bersemangat saat bekerja? | 16 | 80% | 4 | 20% |
| 4. Saya merasa hasil pekerjaan selalu meningkat | 15 | 75% | 5 | 25% |
| 5. Saya merasa kegiatan yang dilakukan di perusahaan sudah efisien | 7 | 35% | 13 | 65% |

Sumber : Hasil Kuisioner survey awal pada karyawan PT. Goami bagjatama indonesia

Berdasarkan dari tabel 1.4 survey awal yang diperoleh dari kuisioner yang disebar kepada 20 orang karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia menyatakan bahwa perusahaan menjadi tidak produktivitas bisa di sebabkan oleh kurangnya empati sesama karyawan, hilangnya sikap tegas dari masing- masing karyawan serta kesalahan komunikasi antar karyawan bisa menyebabkan tidak efisiennya kegiatan bekerja yang menyebabkan turunnya tingkat produktivitas pada perusahaan terlihat pada hasil kuisioner awal ini kegiatan bekerja pada perusahaan ini belum efisien dengan pembuktian yang menjawab ya 7 orang dengan persentase 35% dan yang menjawab tidak 13 orang dengan persentase 65%.

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan PT. Goami Bagjatama Indonesia, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian lebih lanjut dan mengambil judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Goami Bagjatama Indonesia”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari hasil uraian yang terdapat di latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Goami Bagjatama Indonesia terutama masalah sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya sikap empati sesama karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya Kecerdasan Emosional pada PT. Goami Bagjatama Indonesia.
2. Masih kurangnya loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya Komitmen Karyawan pada PT. Goami Bagjatama Indonesia.
3. Masih terdapat kesalahan dalam berkomunikasi dalam perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa masi ada Konflik Kerja yang harus di antisipasi pada perusahaan PT. Goami Bagjatama Indonesia.
4. Masi kurangnya tingkat efisien dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Goami Bagjatama Indonesia.

1.2.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang masalah telah dijelaskan bahwa penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Goami Bagjatama Indonesia. Berikut ini adalah penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia .
2. Bagaimana Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara parsial.
3. Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara parsial.
4. Bagaimana Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara parsial.
5. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah penulis ingin mengetahui dan mengumpulkan data yang terkait dengan Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan

Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Goami Bagjatama Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dapat di tentukan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia .
2. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara parsial.
3. Untuk Mengetahui terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara parsial.
4. Untuk Mengetahui Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara parsial.
5. Untuk Mengetahui Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Goami Bagjatama Indonesia berpengaruh secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan

Pada penelitian ini diharapkan menjadi sebuah sumbangan informasi bagi perusahaan PT. Goami Bagjatama Indonesia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi karyawan

Pada penelitian ini diharapkan memberikan sebuah hal yang berharga bagi penyempurnaan kecerdasan emosional, komitmen karyawan dan konflik kerja sebagai peningkatan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan menguntungkan karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sebuah syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1), sebagai bekal untuk kelak ketika memasuki dunia kerja dan mengetahui cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dari kecerdasan emosional, komitmen karyawan dan konflik kerja.

2. Bagi pihak lain

Pada penelitian ini diharapkan memberikan penambah ilmu untuk penelitian lain dan sumber referensi ketika melakukan penelitian yang dilaksanakan di kemudian hari.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu di PT. Goami Bagjatama Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Banjar - Pangandaran No. 38 Kec. Pangandaran, Kab. Pangandaran 46384.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian di PT. Goami Bagjatama Indonesia yang terkait dengan Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan dilakukan selama 15 hari terhitung sejak 23 April 2022 sampai dengan 10 Mei 2022.

Tabel 1. 5
Pelaksanaan Penelitian

| No | Uraian | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|----------------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|--|
| | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| 1 | Survey Tempat Penelitian | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Melakukan Penelitian | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Mencari Data | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Membuat Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Revisi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penelitian Lapangan | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 9 | Sidang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)