

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia yaitu salah satu faktor penting yang ada dalam sebuah perusahaan baik dalam perusahaan besar maupun kecil. Efisiensi dan efektivitas dalam suatu perusahaan sangat erat berkaitan dengan sumber daya manusia karena Sumber daya manusia adalah yang akan berperan dalam mengendalikan maupun menjalankan seluruh kegiatan perusahaan dengan kata lain setiap aktivitas bisnis yang dilakukan memerlukan sumber daya manusia dalam pengoprasiaannya sehingga sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik apabila dilakukan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia. MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui fungsi manajemen, praktek, dan kebijakan agar dapat mencapai tujuan organisasi menurut Yuniarsih dan Suwanto (Bairizki, 2020) dalam (Angelika Tandipare Jumadi 2022)

PT. Hanabe Kharisma Sejati adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi dan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional PT. Hanabe Kharisma Sejati saat ini memiliki kualifikasi .PT .Hanabe Kharisma Sejati dapat mengerjakan proyek-proyek:

Alat angkut merupakan peralatan yang digunakan untuk memindahkan muatan yang berat dari satu tempat ke tempat lain dalam jarak yang tidak jauh,

misalnya pada bagian atau departemen pabrik, pada tempat-tempat penumpukan bahan, lokasi konstruksi, tempat penyimpanan dan pembongkaran muatan dalam jumlah besar, serta jarak tertentu dengan arah pemindahan bahan vertical, horizontal, dan atau kombinasi antara keduanya. Berbeda dengan alat transportasi yang memindahkan muatan (bisa berupa barang atau manusia) dengan jarak yang cukup jauh, alat pemindah bahan umumnya hanya digunakan untuk memindahkan muatan berupa bahan, hanya pada jarak tertentu. Untuk operasi muat dan bongkar muatan tertentu, mekanisme alat pemindah bahan dilengkapi dengan alat pemegang khusus atau secara manual. Alat pemindah bahan mendistribusikan muatan keseluruhan lokasi didalam perusahaan, memindahkan bahan di antara unit proses yang terlibat dalam produksi, membawa produk (finished product) ke tempat produk tersebut akan dimuat, dan memindahkan barang dari satu lokasi ke lokasi lainnya.

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi ini dan mengatur emosi – emosi seorang secara teratur dalam sebuah model alur seperti ditunjukkan dalam tampilan 4 – 3 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional mengetahui mengapa marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma yang lebih Efektif. Muhammad Lutfi Fauzi dan Isniar Budiarti, (2019) dalam (Riesti Julian, 2021).

kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang

bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi” (Wulantika, 2019) dalam (syifa ayu pasha 2020). “Kepribadian Merupakan gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain dalam (Montolalu, et al., 2016)”

Amstrong (2017) dalam (Saulian 2022) berpendapat kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri merupakan produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil. Kinerja dapat dilihat dari segi pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil pengetahuan seseorang terhadap obyek melalui indera yang dimilikinya mata, hidung, telinga, dan sebagainya. Oleh karena itu, kinerja dapat dilihat pula dari segi keterampilan, keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi, peneliti melakukan kuesioner terhadap 10 karyawan di PT Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi melakukan wawancara kepada Bapak Harry Kriswanto, serta dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survei Awal Kecerdasan Emosional**

No	Pertanyaan	Hasil kuesioner Awal		
		Ya	Tidak	Total
1	Saya tahu kapan saya sedih dan kapan saya merasa gembira.	8	2	10
2	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.	7	3	10
3	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan kepada orang lain.	9	1	10
4	Saya terkadang mampu mengendalikan emosional saya sendiri	2	8	10
5	Saya mampu bertindak sesuai keinginan saya tanpa harus diarahkan oleh orang lain.	7	3	10

*Sumber : data diolah peneliti*

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden mengidentifikasi bahwa, 80 % atau 8 karyawan ,terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mengontrol diri kepada karyawan lain . fenomena yang terjadi diperkuat dengan wawancara awal dengan Bapak Harry Kriswanto di PT Hanabe Kharisma Sejati yang menyatakan yang berkaitan dengan indikator Kecerdasan Emosional menurut Goleman (2015) Pengendalian diri merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata

hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Pengendalian diri terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mengontrol diri kepada karyawan lain.

**Tabel 1.2**

**Hasil Survei Awal kepribadian**

No	Pertanyaan	Hasil kuesioner Awal		
		Ya	Tidak	Total
1	Saya senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan	8	2	10
2	Saya selalu ramah kepada sesama rekan Kerja	7	3	10
3	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan	9	1	10
4	Saya tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	3	7	10
5	Saya kreatif dalam memecahkan suatu masalah pekerjaan.	7	3	10

*Sumber: Data diolah peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden mengidentifikasi bahwa, 7 karyawan, terdapat karyawan yang tidak mampu profesional dalam melakukan pekerjaannya, selalu menyepelkan pekerjaannya. Fenomena yang terjadi diperkuat dengan wawancara awal melalui media online yaitu WhatsApp dengan Bapak Harry Kriswanto, di PT Hanabe Kharisma Sejati yang menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, didukung dengan jurnal

Menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016) Stabilitas emosional (emotional stability), yaitu dimensi yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang yang berskor positif cenderung tenang/relaks, tidak mudah khawatir, optimis, dan aman. Mereka dengan skor negatif tinggi (neuroticism) cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

**Tabel 1.3**

**Hasil Survei kinerja karyawan**

NO	Pertanyaan	Hasil kuesioner Awal		
		Ya	Tidak	Total
1	Saudara mampu mencapai standar kualitas perusahaan dengan baik	8	2	10
2	Saudara bersedia bekerja lembur	3	7	10
3	Saudara datang tepat waktu sesuai SOP.	9	1	10
4	Saudara mampu memaksimalkan setiap ruangan dikantor	7	3	10
5	Saudara mampu bekerja tanpa bantuan orang lain.	8	2	10

*Sumber: Data diolah peneliti (2023)*

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden mengidentifikasi bahwa 7 karyawan yang tidak mampu bekerja melebihi jam operasional. Fenomena yang terjadi diperkuat dengan wawancara awal melalui media online yaitu WhatsApp dengan Bapak Harry Kriswanto di PT Hanabe Kharisma Sejati, yang menyatakan bahwa adanya jam lembur dalam perusahaan tapi beberapa karyawan tidak sanggup kerja melebihi jam oprasional. Diperkuat dalam jurnal Ibrahim et.al

(2021:319) yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2016;263), Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

Berdasarkan pemaparan teori dan penelitian terdahulu mengenai fenomena masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Bertolak dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hanabe Kharisma Sejati Kabupaten Bekasi”

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas terdapat fenomena yang terjadi di PT .Hanabe Kharisma Sejati diantaranya:

1. Sebagian besar karyawan Masih tidak mampu mengontrol diri kepada karyawan lain
2. Sebagian besar karyawan Masih tidak mampu profesional dalam bekerja
3. Sebagian besar karyawan tidak mampu bekerja melebihi jam batas operasional

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Kepribadian, Kinerja karyawan Pada Pt .Hanabe Kharisma Sejati

2. Apakah pengaruh secara parsial Kecerdasan Emosional terhadap terhadap Kinerja Karyawan karyawan Pada Pt .Hanabe Kharisma Sejati
3. Apakah pengaruh secara parsial Kepribadian terhadap Kinerja karyawan Pada Pt .Hanabe Kharisma Sejati
4. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan , kepribadian, terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan di Pt .Hanabe Kharisma Sejati

### **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

#### **1.3.1 Maksud penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Kecerdasan Emosional dan kepribadian terhadap Kinerja karyawan pada PT. Hanabe, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu, meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapaun tujuan penelitian ini untuk menyelesaikan tugas seminar msdm dan mengetahui hasil dari dari judul yang sudah penulis buat .

Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hanabe Kharisma Sejati

2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hanabe Kharisma Sejati
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hanabe Kharisma Sejati
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hanabe Kharisma Sejati

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain:

##### **1.4.1 kegunaan praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

1. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang;
2. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

### **b. Bagi Universitas/Keilmuan**

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

### **c. Bagi Instansi/Perusahaan**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan bagi PT. Hanabe Kharisma Sejati

### **1.4.2 kegunaan teoritis**

**a.** Memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu pendidikan bagi siapapun yang membutuhkannya.

**b.** Sebagai pijakan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

## **1.5 lokasi dan waktu penelitian**

### **1.5.1 lokasi penelitian**

Pt. Hanabe Kharisma Sejati Beralamat Di Puri Harapan, Blk.C.19/18 Rt.003  
Rw.017 Desa Setia Asih Kec. Tarumajaya Kabupaten Kab. Bekasi.

### **1.5.2 waktu penelitian**



