BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia.Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Korea baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup.Untuk melakukan hal tersebut perlu adanya suatu rancangan strategik.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin.Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2008).

Manusia sebagai unsur utama sumber inspirasi dan gerakan suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur tersulit penanganannya. Hal ini bias terjadi karena manusia memiliki sistem nilai disamping organisasi atau perusahaan memiliki system nilai yang lain. Seperti banyak diketahui setiap orang memiliki

nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, system pemberian hadiah, serta misi yang berdeda-beda yang akan berpengaruh kepada anggotanya.organisasi juga memiliki harapan yang berupa

peraturan, kebijakan, system pemberian hadiah, serta misi yang berdeda-beda yang akan berpengaruh kepada anggotanya.organisasi juga memiliki harapan yang berupa

dukungan dari anggota sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan perusahaan atau organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh perusahaan dari setiap karyawannya adalah kinerjanya yang tinggi terhadap perusahaan, agar perusahaan dapat terus berkembang dalam era persaingan global saat ini.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumber daya manusia yang baik pula Cambell dkk cascio, 1998 (dalam devi, 2012). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara karyawan satu dengan yang lainnya adalah berbeda, sehingga diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik.

Pada era Sumber Daya Manusia kinerja karyawan tidak lagi dianggap sebagai *liabilities* (kewajiban), melainkan sebagai *asset* perusahaan, paragdima 'hukuman-ganjaran' ini dianggap paling tepat, paling manusiawi, paling adil dan sebagainya. Namun dalam kenyataannya, tetap saja terjadi ketidakpuasan, yang tampil dalam bentuk mangkir kerja, terlambat masuk kerja, mencuri waktu, mencuri benda, mensabot pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa. Hal ini akan menyebabkan para pengelola perusahaan menjadi bingung. Paradigma apa yang harus diterapkan? Maka muncullah paragdima baru, yaitu :*Emotional Quotient* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ). Menurut teori ini, orang-orang yang mempunyai EQ dan SQ yang tinggi, akan lebih bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya tentu peningkatan kinerja. Memasuki abad 21, legenda IQ *(Intelligence Quotient)* sebagai satu-satunya lolak ukur kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur kecerdasan yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan manusia, digugurkan oleh munculnya konsep kecerdasan emosional atau (*Emotional Quetion*) EQ. Kecerdasan manusia ternyata ternyata lebih luas dari anggapan yang dianut selama ini. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bias diukur dari satu sisi dimensi saja, dimensi inteligensi. Kesuksesan manusia dan juga kebahagiaannya, ternyata lebih terkait dengan dengan beberapa jenis kecerdasan leain IQ. Menurut hasil penelitian, setidaknya 75 persen kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan 4 persen yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya (IQ) Iman, 2004 (devi, 2012).

Penelitian Goleman (1999) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi factor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan , mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan befikir, berempati dan berdoa.

Konsep kecerdasan emosional merupakan fenomena yang masih terbilang baru dalam dunia psikologi industry dan organisasi, akan tetapi penggunaanya dalam dunia kerja saat ini dibutuhkan, kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif , yang pada akhirnya akan membawa orang tersebut mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan perusahaan.

Motivasi karyawan dalam organisasi atau perusahaan juga sangat penting selain kecerdasan emosional, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja Rivai,2004 (dalam marlianna). Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan juga sangat diharapkan.Apabila seorang karyawan termotivasi, maka akan memunculkan gairah kerja yang tinggi dan berpengaruh pada prestasi kerja. Motivasi yang tepat

dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, karena dengan adanya gaji atau yang sesuai bagi karyawan maka akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan memberikan promosi karier atau gaji yangs sesuai dengan Upah minimum Regional (UMR) yang berlaku di wilayah setempat.

Karena Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap seseorang dalam melakukan suatu jenis kegiatan atau pekerjaan, sedangkan hal-hal yang menjadi pendorong seseorang untuk untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan seperti gaji, perhatian , penghargaan dan lain sebagainya sebagai motivator (Anonymous, 2007).

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Woojin Tech.co.,ltd yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang terkenal di kota Busan. Woojin Tech.,Co.,Ltd yang merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri pada tanggal 5 April 2011. Dari kecerdasan emosional dan motivasi karyawan ini dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja. berdasarkan observasi langsung peneliti memperoleh informasi dan mendapatkan fenomena dalam hal kecerdasan emosional dan motivasi bahwa masih ada karyawan yang bersikap kurang menghargai waktu dan tingkat kedisiplinan yang menurun terutama setelah istirahat makan masih banyak karyawan yang belum berada di tempat untuk kembali bekerja, terutama pada istirahat makan untuk yang bekerja malam hari (*shift* malam), banyak mengeluh dalam bekerja,semena-mena dalam bekerja dan malas untuk bekerja artinya masih terdapat karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja. Dari femomena tersebut maka secara langsung atau pun tidak

maka hal itu akan dapat menimbulkan masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan mengenai kinerja karyawannya yang dinilai berdasarkan kecerdasan emosional dan motivasi dalam bekerja.

Dalam hal kecerdasan emosional, pengelola diri, pengendalian emosional terhadap karyawan masih kurang dalam bekerja karena terdapat karyawan yang lalai, malas, semana-mena dalam bekerja kurangnya termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Dengan kecerdasan emosional dan motivasi yang kurang dari karyawan, sehingga secara langsung ataupun tidak akan bisa memberikan pengaruh dalam menghasilkan kinerja optimal.

1.2.2 Rumusan masalah

Peningkatan kinerja para karyawan perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam melakukan pekerjaan, dimana kerja ditentukan juga oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dimana bisa disebut sebagai kecerdasan emosional dan motivasi diri.Sesuai batasan masalah di atas, maka dalam rangka mempertajam permasalahan dan memperjelas sasaran pembahasannya perlu dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kecerdasan emosional karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
2. Bagaimana motivasi karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang ini dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk melihat dan mengetahuai apakah ada pengaruh dari kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Woojin Tech.,Co.,Ltd Busan, Korea Selatan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Woojin Tech.co.Ltd Busan Korea Selatan.

- Mengetahui kecerdasan emosional Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.
- Mengetahui motivasi Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.
- Mengetahui kinerja karyawan Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.
- Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.
- Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.
- Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Praktik

- Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauhmana pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Pimpinan perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, setelah kecerdasan emosional dan motivasi karyawan mereka diperhatikan.

b. Bagi Akademis

- Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti mengadakan penelitan pada perusahaan yang ada di korea yaitu Woojin Tech.co.,Ltd Busan Korea Selatan.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2014 sampai dengan Juni 2014. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat 5 rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Rencana dan Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan penelitian																
2	Pelaksanaan Penelitian																
3	Pengumpulan Data																
4	Penyusunan Laporan Skripsi																
5	Sidang																