

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006:32) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Mangkunegara (2010:9), sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia. Padahal hasil penelitian Goleman (2003:11) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Inna Nisawati (2011) dan Paisal & Susi (2010).

Menurut Hawari (2003:24), Pemimpin haruslah berkualitas dan memenuhi kriteria kecerdasan intelektual (IQ/Intelligent Quotient), kecerdasan emosional (EQ/Emotional Quotient), kecerdasan kreativitas (CQ/Creativity Quotient) dan kecerdasan spiritual (SQ/Spiritual Quotient). Keempatnya haruslah merupakan kesatuan dan terintegrasi pada diri seorang pemimpin.

Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan-penyelenggaraan pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Faktor lain yang mendukung tercapainya tujuan adalah lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja mendukung maka pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik meliputi tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Kondisi lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, maupun penerangan yang cukup. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Di samping itu karyawan akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk merupakan salah satu perusahaan perkebunan tertua di Indonesia yang berdiri pada tahun 1911. Pada awalnya sebagai perusahaan perkebunan karet, kini perusahaan telah tumbuh dan diversifikasi menjadi salah satu produsen terkemuka baik karet alam dan CPO di Indonesia, ini bisa dilihat dari aset yang dimiliki perusahaan yang mencapai 1,8 triliun rupiah (data tahun 2012). Dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini tentunya tidak terlepas dari kualitas kinerja para pegawai. Pada perusahaan

perkebunan sekelas PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk, kinerja para pegawai tentunya sangat mempengaruhi persaingan bisnis dengan perusahaan sejenis. Target perusahaan yang tinggi juga menjadi acuan perbaikan kinerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh pada peningkatan pendapatan perusahaan tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai mutlak harus ditingkatkan. Disinilah peran kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) sebagai salah satu faktor perbaikan kinerja yang pengaruhnya besar pada perusahaan menurut penelitian Goleman. Kecerdasan emosional tentunya perlu diperhatikan perusahaan, jika diamati masih banyaknya karyawan yang masih menggunakan emosi dalam mengatasi masalah dibanding menyelesaikannya dengan tenang.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik di perusahaan. Suasana kerja di perusahaan ini kaku dan cenderung kurang dinamis, keadaan seperti ini dapat menimbulkan kejenuhan pada karyawan. Selain itu kemampuan karyawan untuk berkomunikasi menjadi hal yang penting dalam tercapainya kesepakatan kerja dan kerjasama yang baik tentunya perlu menjadi perhatian perusahaan. Hubungan kerja juga sempat menjadi permasalahan HRD, beberapa kali terjadi protes pada perusahaan akibat pembayaran dana pensiun yang sempat tertunda. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurang terjalinnya komunikasi di lingkungan perusahaan terutama HRD, jika terjalin komunikasi yang baik antara kedua belah pihak kejadian seperti itu tidak perlu terjadi. Sehingga lingkungan kerja menjadi sedikit terganggu karena hal itu. Lingkungan fisik juga perlu diperhatikan perusahaan seperti ruang kerja yang

sempit dikarenakan jumlah karyawan yang sangat banyak. Keadaan tersebut tentunya membuat karyawan kurang leluasa dan tidak nyaman.

Dengan adanya kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Bahwa keberhasilan seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk skripsi dengan judul:

“ Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam organisasi tersebut yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran ?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran ?
3. Apakah ada pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran ?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka masalah penelitian ini dibatasi pada pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap Kinerja Karyawan Bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran ?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran?
3. Apakah ada pengaruh *Emotional Quotient* dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja karyawan bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran.
3. Pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian HRD PT.Bakrie Sumatera Plantations,Tbk Kisaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, guna memahami masalah yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) dan lingkungan kerja terhadap hasil kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan *Emotional Quotient* (EQ) dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi UNIMED, sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.



THE
Character Building
UNIVERSITY