

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Menurut Goleman (2002:38) yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai ialah kecerdasan emosional (*Emotional Qoutient*) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup.

Dalam konteks pekerjaan, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui apa saja yang kita dan orang lain rasakan termasuk cara yang tepat dalam menangani masalah (Martin, 2003:23). Mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar, seperti pengetahuan tentang temperamen, belajar mengatur suasana hati, mengenali perasaan orang lain dan

mengontrol emosi yang tidak produktif. Kenyataan tersebut berkaitan dengan perilaku kerja individual karyawan yang kurang dapat membina hubungan dengan karyawan lain dalam bekerja karena menganggap bahwa setiap pegawai sudah mempunyai tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab atas apa yang ditugaskan kepadanya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang tidak dapat mengelola emosinya akibat ketidakmampuan mengenali emosi dirinya sendiri dan orang lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hawari (2006 : 32) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual.

Selain Kecerdasan emosional faktor lain yang mendukung tercapainya tujuan adalah Disiplin Kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, Latainer (dalam Sutrisno 2011 : 87). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Implementasi disiplin kerja akan membantu mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada di sebuah perusahaan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan

kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang. Melihat hal ini kualitas dari karyawanlah yang menjadi faktor penentu akan berlangsungnya suatu kegiatan usaha. Kinerja yang baik seharusnya dimiliki oleh PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan yang akan berpengaruh pada peningkatan pendapatan perusahaan tersebut. Terlihat dari hasil observasi yang dilakukan di perusahaan, pimpinan memonitor segala kegiatan yang dilakukan karyawan untuk meningkatkan level kinerja karyawan, level kinerja masih di K2 oleh sebab itu akan ditingkatkan ke K1 untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan mulai harus ditingkatkan. Disinilah peran kecerdasan emosional dibutuhkan sebagai salah satu faktor perbaikan kinerja yang pengaruhnya besar pada perusahaan. Kecerdasan emosional tentunya perlu diperhatikan perusahaan, jika diamati masih banyaknya karyawan yang masih menggunakan emosi dalam mengatasi masalah dibandingkan menyelesaikannya dengan tenang. Kecerdasan emosional dapat dikonseptualisasikan sebagai kemampuan untuk memahami dan alasan benar dengan abstraksi emosional (konsep emosional) dan memecahkan masalah emosional.

Selain itu, disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan ini masih belum berjalan dengan yang diharapkan atau belum baik. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap

karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan , tingkat kehadiran yang fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Selain itu, karyawan hanya melakukan fokus akan kehadiran saja tapi tidak pada kinerja dan kebanyakan karyawan hanya melakukan finger scan ketika masuk kerja dan ketika jam kerja selesai banyak karyawan yang tidak melakukan scan kembali, masih banyak karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang kurang disiplin. Hal ini tercermin dari kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan-peraturan jam kerja kantor, selain masalah diatas masih banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja dan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan.

Diharapkan dengan adanya kecerdasan emosional dan disiplin kerja dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan . bahwasanya seseorang ditentukan berhasil dalam pendidikan formalnya 15% sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya atau kepribadiannya. Dengan adanya masalah-masalah diatas tentulah akan berpengaruh akan kinerja karyawan diperusahaan, dimana tujuan ataupun target yang telah ditentukan harus dapat tercapai, bukan menjadi tidak tercapai karena kinerja yang tidak baik.

Dari uraian yang dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk skripsi berjudul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam organisasi tersebut yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan ?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan.

1.4. Perumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan ?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan ?
3. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan ?

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. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi penulis, guna memahami masalah yang berkaitan dengan bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan berkaitan dengan Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi UNIMED, sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu 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.