

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak luput dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia secara aktif mendorong produktifitas perusahaan dan merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusia.

Pada umumnya sebagian besar perusahaan atau organisasi percaya bahwa untuk mencapai kesuksesan, kinerja individu harus diupayakan semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Windhar 2013) kinerja atau prestasi karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik segi kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. (Goleman: 2000) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

(Goleman, 2000) menunjukkan beberapa bukti yang mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual menyumbangkan kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan 80% lainnya diisi dengan kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan ber doa.

Kecerdasan intelektual (IQ) dianggap sebagai salah satu faktor yang dianggap menghantarkan individu pada keberhasilan, tetapi dalam kenyataannya tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan pendekatan rasional sebagai produk berfikir. Manusia harus mampu mengatur temperamental, mengenali perasaan orang lain, mengontrol emosi yang tidak produktif, mengatur suasana hati. Oleh karena itu dibutuhkan kecerdasan untuk mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dan nalar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, warna, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

(Husain Umar, 2004) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Dengan memperhatikan beberapa penjelasan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PUSAT PENELITIAN KARET BALAI PENELITIAN GETAS).**

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelit Karet Balai Penelitian Getas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas?
3. Apakah kecerdasan emosional da lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Karet Balai Penelitian Getas.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan masukan pada perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis serta sebagai informasi kepada peneliti lain yang permasalahannya berhubungan dengan penelitian ini.