

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan secara operasional membutuhkan dukungan sumber daya. Salah satu sumberdaya yang berperan besar dalam mengoptimalkan produktivitas perusahaan adalah manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan suatu organisasi, karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2013). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal.

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen selain fungsi pemasaran, keuangan, dan produksi, dimana manajemen sumber daya manusia meliputi usaha-usaha/aktivitas-aktivitas suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara umum dimulai dari proses pengadaan karyawan penempatan, pengelolaan, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, hingga hubungan industrial (Sofyandi, 2012)

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan mensikapi setiap kondisi yang dihadapi kecerdasan emosional yang stabil, yang merupakan kemampuan seseorang dalam merespon petunjuk dan informasi emosional yang dideteksi oleh orang tersebut. (Robbins dan Judge, 2016)

Pada saat ini kita telah mengenal adanya tiga kecerdasan. Ketiga kecerdasan itu adalah kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), dan kecerdasan spritual (SQ). Kesuksesan seseorang tidak hanya di tentukan oleh kecerdasan otak dan daya pikir semata atau kecerdasan intelektual, malah lebih banyak di tentukan oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spritual (SQ)

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EI) merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. (Goleman, 2009). Peran kecerdasan emosional menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kesuksesan seseorang di bidang pekerjaan yang digelutinya dan memiliki posisi yang sangat krusial. Kecerdasan emosional sangat membantu karyawan mengontrol sikap dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Baik atau tidaknya hasil suatu pekerjaan terlihat dari bagaimana cara seorang karyawan mengelola kecerdasan emosinya.

PT. Mega Surya Eratama Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi kertas, dalam kegiatannya PT. Mega Surya Eratama tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata yaitu dengan tetap memperhatikan prinsip sosial bagi kepentingan masyarakat yang dapat dilihat dari praktek pada perusahaan ini yang lebih menekankan pada kualitas dibanding kuantitasnya. Maka hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan seluruh anggota organisasi termasuk karyawan dalam membangun citra PT. Mega Surya Eratama Mojokerto karena setiap karyawan dihadapkan pada beban dan tugas pekerjaan yang seringkali berhadapan dengan permasalahan kerja. Adapun karyawan teknik *maintenance* yang akan menjadi responden dalam penelitian ini mengerjakan tugas yang meliputi ketidakmampuan untuk mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan, Mengelola emosi diri (*self management*), yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari, Motivasi diri (*motivation*), Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi, Empati (*social awarness*), Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu dan membina

hubungan (*relationship management*), Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim. Karyawan teknik *maintenance* sering dihadapkan pada permasalahan pencapaian target waktu yang harus dipenuhi dalam memperbaiki mesin-mesin yang rusak agar segera dapat digunakan karyawan untuk beroperasi kembali. Hal tersebut membuat karyawan seringkali merasa tertekan dalam bekerja. Tidak jarang hal ini berdampak pada emosional seorang karyawan yang tidak stabil sehingga cenderung mudah emosi, menjadi kurang bersemangat, dan kurang sabar dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

Karyawan teknik dituntut mempunyai kepekaan yang lebih tinggi, memiliki kemampuan bertindak sesuai keinginan, mampu merencanakan segala sesuatu dengan matang tanpa bantuan orang lain, berusaha untuk mengerti apa yang sedang terjadi dan selalu berusaha menjaga perasaan orang lain

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Goleman (2009), menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Hal ini menunjukkan bahwa sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin

krusial peran kecerdasan emosional. Hasil penelitian Goleman (2009) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri 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 berdoa

Sehubungan dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pentingnya Kecerdasan Emosional Dalam Bekerja di PT. Mega Surya Eratama Mojokerto”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dikemukakan rumusan masalah yaitu bagaimana tingkat kecerdasan emosional karyawan teknik *maintenance* dalam bekerja di PT. Mega Surya Eratama Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan teknik *maintenance* dalam bekerja di PT. Mega Surya Eratama Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang konsep perilaku organisasi khususnya terkait kecerdasan emosional dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang mau melakukan penelitian terkait kecerdasan emosi dalam bekerja.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan dalam mengelola kecerdasan emosional karyawan dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kecerdasan emosi sehingga diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan karyawan dalam bekerja.