

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era industri baru ini, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis mereka (Ningsih et al., 2021: 83). Manajemen memiliki peran penting dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan menggunakan sumber daya secara tepat untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan (Triani, 2022: 1).

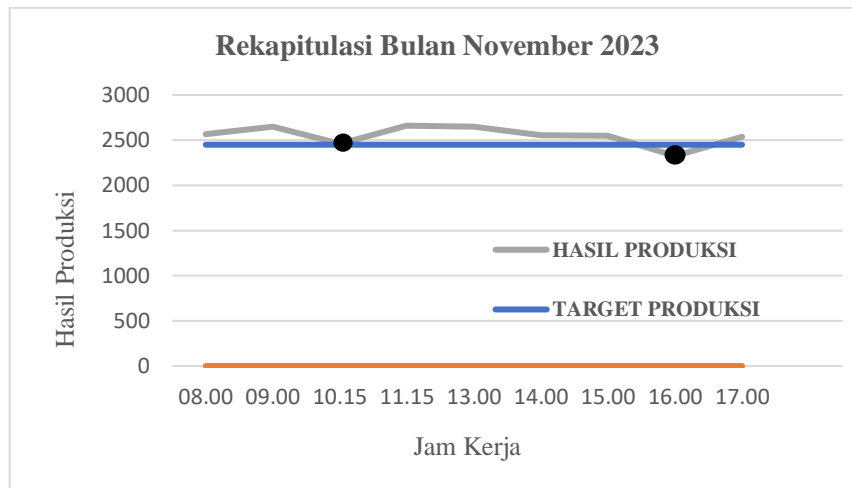
Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas kerja organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, sehingga jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai (Ningsih et al., 2021: 1). Efektivitas kerja merupakan keadaan yang menunjukkan ketercapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan arahan segala daya yang terdapat pada sumber daya manusia melalui aktivitas-aktivitasnya (Bormasa, 2022: 134). Efektivitas kerja menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil dari perusahaan yang menyatakan sejauh mana tujuan kualitas, kuantitas dan waktu. telah dicapai (Ernawati et al., 2023). Perusahaan dapat dikatakan efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Maka, tidak mungkin mengukur efektivitas tanpa mengukur hasil produksi perusahaan (Triani, 2022: 2). Namun, terdapat tiga

faktor produksi yang dapat menjadi penyebab tidak tercapainya target yaitu mesin, bahan baku dan tenaga kerja (Desribky, 2020)

PT Agung Busana Lestari merupakan salah satu perusahaan garmen yang memiliki ruang lingkup usaha pakaian jadi dari tekstil untuk market lokal maupun ekspor sejak 2016. PT Agung Busana Lestari tidak memproduksi pakaian untuk dipasarkan sendiri, namun hanya memproduksi untuk beberapa brand lokal yang sudah bekerjasama seperti Perahu Jeans, PITODITO, Acca, Martin Lestari, dan brand lainnya yang selanjutnya akan dipasarkan oleh brand lokal tersebut. Terdapat 3 divisi yang berperan dalam proses produksi di PT Agung Busana Lestari yaitu divisi *cutting*, divisi *sewing* dan divisi *finishing*. Menghasilkan produk yang berkualitas terbaik untuk pasar lokal dan ekspor merupakan misi pertama yang diusung oleh perusahaan ini. Dengan banyaknya *brand* lokal yang bekerja sama dan misi pertama yang diusung oleh perusahaan, *quality control* yang dilakukan oleh perusahaan tentunya sangatlah selektif guna menjadi *partner* bisnis yang terpercaya dan menghindari kekecewaan pelanggan. Berikut ini merupakan rekapitulasi hasil produksi divisi *sewing* per jamnya dengan target produksinya pada bulan november tahun 2023 hingga bulan januari tahun 2024 terhadap target produksi.

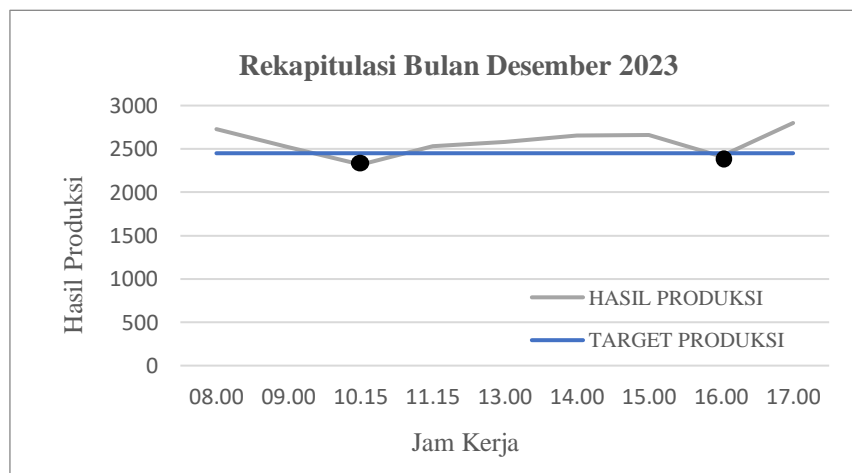
Adapun data hasil produksi dari Gambar 1.1 hingga Gambar 1.3 merupakan data rata-rata hasil produksi divisi *sewing* per jamnya dengan target produksinya pada November 2023-Januari 2024. Divisi *sewing* merupakan divisi yang memiliki tugas menjahit bahan baku yang sudah dipotong sebelumnya oleh divisi *cutting*. Dilihat dari data hasil produksi ini terdapat salah satu masalah yaitu ketidakstabilan hasil produksi yang dihasilkan oleh divisi *sewing*. Terdapat beberapa hasil produksi

per jam yang tidak mencapai target, namun terdapat pula hasil produksi yang jauh melebihi target.



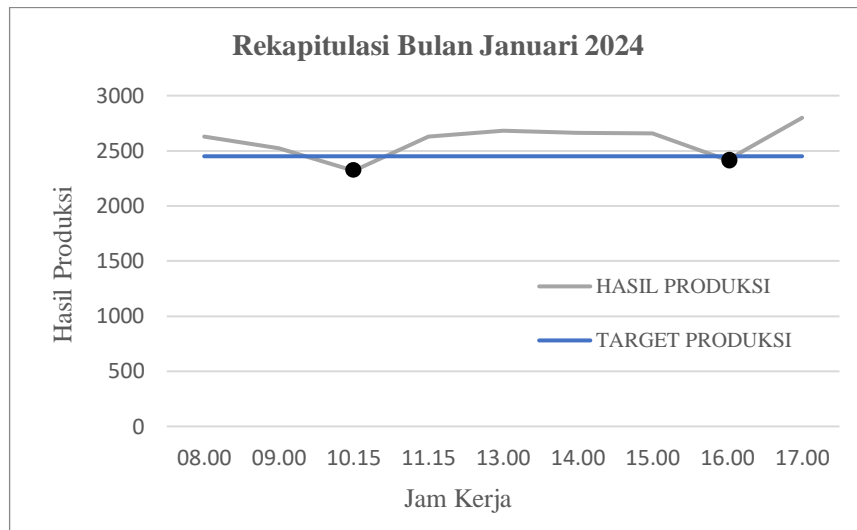
Sumber: Laporan Hasil Produksi PT Agung Busana Lestari (2023, data diolah)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Hasil Produksi Divisi *Sewing* Bulan November 2023



Sumber: Laporan Hasil Produksi PT Agung Busana Lestari (2023, data diolah)

Gambar 1.2
Rekapitulasi Hasil Produksi Divisi *Sewing* Bulan Desember 2023



Sumber: Laporan Hasil Produksi PT Agung Busana Lestari (2024, data diolah)

Gambar 1.3 **Rekapitulasi Hasil Produksi Divisi Sewing Bulan Januari 2024**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan PT Agung Busana Lestari Bapak Vicky Setiawan, bahwa ketidakstabilan yang terdapat pada hasil produksi dan juga tidak tercapainya target produksi divisi *sewing* disebabkan oleh kecerdasan emosional karyawan yang belum baik. Hal ini terlihat pada penurunan terjadi di hasil produksi pukul 10.15 dan pukul 16.00 yang dimana sebelumnya terdapat *controlling* sementara dari kepala bagian produksi dan divisi *quality control*. Permasalahan ini berkaitan dengan indikator dari efektivitas kerja yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja. *Quality control* perusahaan yang sangat selektif membuat adanya teguran untuk para karyawan, apabila terdapat hasil produksi yang tidak sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Namun, hal ini seringkali membuat karyawan *down* dan memengaruhi hasil produksinya sehingga mengalami penurunan yang drastis. Seharusnya beban kerja bagi karyawan yang berupa target hasil produksi dari perusahaan ini menjadi batas minimum dari hasil

yang harus diproduksi para karyawan.

Beban kerja juga dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang efektif dengan tekanan yang ada sehingga memicu kompetensi karyawan agar maksimal (Sinambela & Didit, 2022). Dengan hal tersebut maka penentuan beban kerja harus sangat diperhatikan karena akan berpengaruh pada potensi karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu (Bormasa, 2022: 267).

Beban kerja yang berlebih dari kapasitas karyawan dan standar waktu yang tidak cukup sangatlah berpengaruh terhadap penurunan efektivitas kerja karyawan. Namun, apabila beban kerja yang diberikan terlalu sedikit, maka karyawan akan mengalami kebosanan, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan (Lestari, 2023). Sehingga beban kerja akan berhubungan dengan indikator efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efisien serta efektif terdapat hal yang mendasar yang harus diperhatikan yaitu kompetensi, budaya organisasi, serta etos kerja dari karyawan (Yuanawati & Askafi, 2022). Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada diri seseorang yang mempunyai kaitan dengan efektivitas kerja dari seorang individu pada pekerjaannya ataupun karakteristik yang ada pada diri seseorang yang menjadi sebab akibat dengan sesuatu yang dijadikan tujuan tertentu (Mahrita & Cahyono, 2022). Adanya kompetensi berkualitas yang dimiliki karyawan merupakan keuntungan bagi perusahaan, sebab mencari karyawan yang memiliki kompetensi berkualitas di era saat ini sangatlah

sulit (Yuanawati & Askafi, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Agung Busana Lestari, kompetensi juga merupakan salah satu aspek yang diperhatikan oleh perusahaan dalam masa perbaikan permasalahan efektivitas kerja yang belum maksimal ini. Berikut merupakan data pendidikan karyawan PT Agung Busana Lestari:

Tabel 1.1
Data Pendidikan Karyawan Divisi Sewing

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SD	10	9%
SMP	21	19%
MTS	25	23%
SMA	45	41%
SMK	4	4%
MA	3	3%
D3	1	1%
TOTAL	109	100%

Sumber: Riwayat Pendidikan PT Agung Busana Lestari (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan bahwa sebagian besar karyawan PT Agung Busana Lestari bukan lah karyawan dengan kompetensi khusus di bidang tata busana. PT Agung Busana Lestari juga tidak memberikan standar pendidikan khusus untuk para karyawannya. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya efektivitas kerja karyawan, maka hal tersebut disebabkan oleh kompetensi karyawan yang semakin baik juga (Zaini & Agustian, 2019). Kompetensi juga merupakan bahan dasar untuk para karyawan dapat bekerja dengan efektif yang dimana berhubungan dengan indikator efektivitas kerja yaitu

kualitas kerja.

Selain beban kerja dan kompetensi, kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas kerja (Purukan et al., 2022). Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri dan mengatur emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Firdaus et al., 2019). Kecerdasan emosional membuat lingkungan kerja minim akan permasalahan sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif. Karyawan dapat menyikapi segala hal yang terjadi di tempat kerja secara lebih bijaksana dan tentunya hal ini akan menguntungkan perusahaan (Munir & Arifin, 2021). Terdapat peran nyata kecerdasan emosional untuk membentuk efektivitas kerja karyawan. Namun, selain dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, kecerdasan emosional juga dapat berpengaruh sebaliknya (Djaelani et al., 2022). Terdapat pula saran dari penelitian sebelumnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain terhadap efektivitas kerja selain kompetensi dan disiplin kerja. Maka, penelitian ini sebagai bentuk pembaharuan dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan variabel beban kerja dan kecerdasan emosional sebagai faktor lain (Zaini & Agustian, 2019).

Oleh karena itu, berdasarkan hasil uraian penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap efektivitas kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator pada karyawan divisi *sewing* di PT Agung Busana Lestari yang akan disajikan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap**

Efektivitas Kerja dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderator pada PT Agung Busana Lestari”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari?
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari?
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana

Lestari.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional dalam memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.
5. Pengaruh Kecerdasan Emosional dalam memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga bagi pembaca. Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap bisa memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan konsep dan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait efektivitas kerja. Dengan mengintegrasikan elemen-elemen seperti beban kerja dan kompetensi, penelitian ini membantu memperdalam pemahaman tentang bagaimana kecerdasan emosional dapat memoderasi pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap efektivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai beban kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja, dengan penerapan ilmu dan melakukan perbandingan antara teori-teori perkuliahan dengan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak Perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan sumber daya manusia kedepannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh beban kerja, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Agung Busana Lestari yang beralamat di Jl. Sukasari No.8, Sambongjaya Kec. Mangkubumi Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dimulai sejak bulan November 2023 sampai dengan Juni 2024.