

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan, yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama, baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Maka dari itu peran manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia tersebut agar memiliki moral yang baik, loyalitas yang tinggi, berpola pikir positif dan memiliki inisiatif.

Pada umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan. Sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan telah dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Misalnya diukur dari karyawan telah mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diarahkan oleh pimpinannya dan karyawan telah mencapai target ataupun visi misi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ningrum et

al. dalam penelitiannya (2013: 2) bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Budaya merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan secara lebih efisien dan efektif. Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (susanto, 1997). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Selain budaya kerja, peningkatan kinerja karyawan ditentukan juga oleh kemampuan memahami diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan orang lain, atau bisa disebut kecerdasan emosional. Tidak hanya bantuan dari pimpinannya, namun bagaimana dia dapat mengenali dirinya, bagaimana dia mampu memahami emosi dirinya serta memahami emosi orang lain dan menjadikan semua itu sebagai dorongan untuk dirinya agar terus meningkatkan kinerjanya.

Sebagaimana hasil penelitian Daniel Goleman (Mangkunegara, 2008: 35) menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ / *Emotional Quotient*)”. Oleh karena itu, untuk pencapaian kinerja yang maksimal upaya yang paling tepat dilakukan adalah bagaimana membina diri sendiri untuk memiliki

kecerdasan emosi baik (mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi). Individu atau karyawan yang memiliki tingkat inteligensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik, maka individu tersebut mampu bekerja dengan penuh konsentrasi.

Selain budaya kerja dan kecerdasan emosional, Mutasi kerjapun merupakan suatu kegiatan yang lazim dan rutin dilakukan dalam suatu perusahaan sebagai bentuk upaya peningkatan kinerja karyawan. Mutasi dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan status kepegawaian seseorang pegawai, baik disebabkan oleh adanya pemindahan tempat tugas, perubahan status pernikahan, kelahiran anak, kenaikan pangkat dan sebagainya. Dalam pengertian yang lebih sempit.

Wirawan (2013: 69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relative lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar.

PT. Bineatama Kayone Lestari merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergelut dalam bidang industri kayu olahan, perdagangan umum dan pengembangan. Perusahaan ini berlokasi di daerah Tasikmalaya, Jawa Barat. Selain dari pada itu PT. Bineatama Kayone Lestari merupakan salah satu *market*

leader pada industrinya di wilayah priangan timur, produk-produk yang dihasilkan perusahaan ini antara lain yaitu *Barecore*, *Blockboard*, *Fancy Blockboard*, *Plywood*, dan *Polyester*, produk-produk tersebut juga telah di ekspor untuk memenuhi kebutuhan kayu olahan di kawasan asia dan eropa seperti Jepang, Singapore, Malaysia, Taiwan, Hongkong, China, Korea, Mesir, UAE , USA, dan EU. Bahan baku yang digunakan dalam pengolahan kayu tersebut mayoritas berasal dari wilayah priangan timur. PT. Bineatama Kayone Lestari memiliki 1.875 pekerja dan mampu memproduksi kurang lebih 220 kontainer kayu olahan per bulan, sehingga aspek sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam perusahaan ini, dimana karyawan di tuntut untuk memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan serta memiliki profesionalitas dalam mengemban tugas dan kewajiban kepada perusahaan.

Pada saat ini kinerja karyawan di PT. Bineatama Kayone Lestari dianggap sedang mengalami sebuah penurunan, dimana jumlah *output* yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja yang ada di dalam perusahaan.

PT. Bineatama Kayone Lestari menerapkan budaya kerja K3 serta memberikan kebijakan kepada karyawan untuk disiplin dalam bekerja, dengan datang dan pulang dengan tepat waktu, mampu menghargai satu sama lain baik, dapat bekerjasama dengan baik . Namun selain dari pada itu, perusahaan ini menerapkan pula sistem kekeluargaan dalam budaya kerjanya, hal ini menjadi salah satu pemicu munculnya masalah karena memberikan toleransi yang terlalu

berlebihan kepada karyawan, sehingga karyawan dengan mudah mendapatkan izin untuk tidak masuk bekerja. Sebagai contoh perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota keluarga karyawan untuk bekerja dalam satu perusahaan yang sama, hal ini memiliki dampak yang kurang baik, ketika salah satu anggota keluarga terkena musibah atau berhalangan hadir maka anggota keluarga yang lainnya tidak dapat hadir sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memperoleh *output* karena tenaga kerja yang di butuhkan menjadi berkurang.

Selain itu, kecerdasan emosionalpun menjadi kunci utama karyawan dalam mengatur seluruh kegiatan operasional perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah, maka tingkat konsentrasi dalam bekerjapun akan ikut berkurang dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Tidak sedikit karyawan yang berhalangan hadir untuk bekerja setiap harinya, baik itu izin sakit, alpa maupun cuti. Hal ini mengakibatkan munculnya kekosongan jabatan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan dalam menghasilkan *output*. Maka dari itu perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk melakukan mutasi sebagai bentuk penanganan akan masalah tersebut, namun kita belum tau sejauh mana pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari .

Melihat pentingnya peranan budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan maka penulis terdorong untuk meneliti tentang **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KECERDASAN**

EMOSIONAL DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Suatu penelitian terhadap karyawan bagian produksi *barcore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
2. Bagaimana kecerdasan emosional karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
3. Bagaimana mutasi kerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.

2. Kecerdasan emosional karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
3. Mutasi kerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.
5. Pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi *barecore* di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, kecerdasan emosional dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta untuk memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bineatama Kayone Lestari yang ada di Tasikmalaya dengan alamat kantor pusat di Jl. Rajapolah Km. 7, Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia, 46151.

Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, terhitung mulai dari bulan Agustus s.d. bulan Januari sesuai dengan jadwal yang terlampir.