

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan merupakan wadah interaksi antara berbagai komponen, seperti sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya fisik dan sumber daya informasi. Interaksi tersebut merupakan proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam situasi global seperti sekarang ini tujuan perusahaan merupakan hal yang penting, yang menuntut kesungguhan perusahaan tersebut. Tiap perusahaan, khususnya perusahaan perkebunan mungkin saja berbeda-beda tujuannya tergantung dari karakternya, tetapi yang jelas tidak akan pernah melupakan tujuan peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan salah satu objek vital suatu perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja karyawan yang terus meningkat, peningkatan tersebutlah yang menunjukkan produktivitas kerja.

Dengan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada kemajuan perusahaan tersebut. Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri karena akan mendapatkan kompensasi yang juga akan meningkat, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan

menambah jumlah upah yang diterima, bagi perusahaan produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapat nasional.

PTP Nusantara IV Medan menanamkan kepada setiap karyawan dan pegawai bahwa produktivitas kerja memerlukan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik, ditandai dengan usaha mencari terobosan dan pembaharuan. Ketika suatu produk baru telah ditemukan dan berguna bagi orang lain, mereka akan terus mengeksplorasinya sehingga didapatkan produk inovatif baru atau bahkan produk turunannya.

Produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber kerja yang dipergunakan (Nawawi dan Hadari)

Arti sebenarnya dari produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas dengan usaha yang sama sehingga produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik, efisiensi lebih tinggi,

pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kesadaran para pegawai serta kesediaan untuk bekerja secara memadai untuk gaji yang memadai (Anoraga, 2005).

Produktivitas ini digambarkan dari kecepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hal tersebut sangat membutuhkan kecerdasan emosional seorang karyawan untuk dapat melaksanakannya.

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat dua alasan mengenai hal tersebut pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi, kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan di buang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang di peroleh juga buruk. Hal ini lah yang disebut dengan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang di hadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah

kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat bekerja.

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Question* merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang di dukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita.

Goleman (2001) menyimpulkan bahwa “pencapaian kinerja berdasarkan produktivitas ditentukan hanya 20% dari IQ sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kualitas emosional. Kualitas-kualitas tersebut antara lain empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan

menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetia kawan, keramahan, serta sikap hormat.

Damasio (dalam Goleman, 2001) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bias menghadapi konflik secara tepat.

Kecerdasan emosional lebih memungkinkan seorang karyawan mencapai tujuannya. Kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang sangat mendukung karyawan didalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan diantara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Di dalam bagian hukum dan pertanahan memiliki tanggung jawab atau pekerjaan yang berbeda dari bagian lainnya, bagian hukum dan pertanahan mempunyai tanggung jawab yaitu : menyusun sistem perencanaan, penyusunan strategi, kebijakan dan program kerja bagian hukum dan pertanahan. Melaksanakan sosialisasi, bimbingan dan konsultasi yang berkaitan dengan hukum dan peraturan perundang – undangan. Melakukan pengawasan kegiatan operasional hukum dan pertanahan.

Di bagian hukum dan pertanahan masing – masing memiliki tanggung jawab ada yang di bagian kantor dan ada yang di bagian lapangan, bagian kantor hukum dan pertanahan memiliki tugas menyusun sistem perencanaan, penyusunan strategi, kebijakan dan program kerja dan melakukan pengawasan kegiatan operasional hukum dan pertanahan. Sedangkan bagian lapangan memiliki tanggung jawab melaksanakan kegiatan operasional seperti memelihara kualitas pelayanan kepada pelanggan dan klien, dan eksekusi lahan.

Di bagian hukum dan pertanahan antara bagian kantor dengan operasional yang sering terjadi masalah yaitu di bagian operasional atau lapangan yang memiliki tanggung jawab untuk menangani masalah perseteruan antara perusahaan terhadap masyarakat mengenai tanah atau penggarapan lahan.

Jika terjadi sengketa lahan antara perusahaan dan masyarakat itu menjadi tanggung jawab hukum dan pertanahan dan masalah yang sering timbul yaitu masalah waktu penyelesaian sengketa, apabila terjadi permasalahan maka pihak perusahaan akan memberikan jangka waktu kepada bagian hukum dan pertanahan untuk dapat menyelesaikan masalahnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan tetapi faktanya dilapangan yang terjadi jangka waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan sengketa sering tidak tepat waktu diselesaikan oleh bagian hukum dan pertanahan khususnya bagian operasional.

Dengan tanggung jawab yang dimiliki dan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh bagian hukum dan pertanahan, begitu pentingnya kecerdasan emosional dimiliki oleh setiap karyawan hukum dan pertanahan karena bagian hukum dan pertanahan harus memelihara kualitas pelayanan kepada pelanggan

dan klien agar tetap terjalin dengan baik dan masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik pula tanpa ada yang di rugikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas disimpulkan bahwa pentingnya kecerdasan emosional dimiliki oleh bagian hukum dan pertanahan khususnya dibagian operasional agar karyawan dapat mengontrol dan menyelesaikan konflik yang ada dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga tercipta produktivitas kerja yang baik. produktivitas salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional karyawan itu sendiri, agar dapat menerima dan merubah tekanan menjadi motivasi sehingga dapat memicu produktivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan.Melihat begitu pentingnya kecerdasan emosional harus dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PTP Nusantara IV Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terlihat sangat pentingnya produktivitas kerja dan kecerdasan emosional yang harus dimiliki oleh karyawan. PTP Nusantara IV yaitu bagian hukum dan pertanahan dengan memiliki Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula.

Produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas perusahaan untuk itu setiap

karyawan di tuntutan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, produktivitas kerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi pula, Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam perusahaan. Harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian.2002).

Pentingnya kecerdasan emosional dimiliki oleh karyawan PT perkebunan nusantara IV khususnya di bagian hukum dan pertanahan agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik karena di bagian hukum dan pertanahan masih adanya beberapa kasus yang masih belum terselesaikan tentang penggarapan yang dilakukan oleh masyarakat terhadap lahan perusahaan walaupun sudah diberikan jangka waktu tetapi karyawan tetap belum bisa menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Karyawan bagian hukum dan pertanahan di antaranya memiliki tugas memelihara kualitas pelayanan kepada pelanggan dan klien, sosialisasi, bimbingan, dan konsultasi yang berkaitan dengan hukum untuk itu karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah kecerdasan emosional dihubungkan dengan produktivitas kerja karyawan PTP Nusantara IV Medan.

C. Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang akan diteliti adalah hubungan kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan PTP Nusantara IV Medan. PTP Nusantara IV Medan yang dijadikan lokasi penelitian dibatasi yaitu kantor pusat PTP Nusantara IV Medan yang berada di Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti yaitu Apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan PTP Nusantara IV Medan.?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan PTP Nusantara IV Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan perusahaan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan perusahaan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang berarti bagi perusahaan, mengenai hubungan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PTP Nusantara IV Medan, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi penurunan produktivitas pada karyawan. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini, perusahaan juga dapat melakukan upaya peningkat produktivitas dan kecerdasan emosional.

