

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi menurut Wibowo (Parawitha, 2017) adalah kelompok manusia yang bekerjasama dibawah pimpinan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Ada juga yang mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, sehingga setiap anggotanya memiliki fungsi dan tugas masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan batas-batas yang jelas sehingga dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Perusahaan merupakan Organisasi yang didirikan oleh seorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Menurut Sukotjo (Parawitha, 2017) “perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Hasil suatu produksi tersebut dapat berupa barang dan jasa”. Suksesnya perusahaan tidak hanya dilihat dari strategi dan struktur dalam perusahaan. Namun juga dipengaruhi oleh faktor dari sumber daya manusia.

Pada era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan sangat ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan investasi perusahaan terpenting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh setiap individu yang berada didalamnya. Agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai maka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia menurut Manulang (Parawitha, 2017) baik sebagai asset maupun investasi dimaksud untuk meningkatkan kontribusinya dalam mencapai tujuan strategis melalui pencapaian tujuan operasional organisasi, mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam kemajuan, pertumbuhan, dan

pengembangan organisasi. Sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena didalamnya terdapat bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia atau tenaga kerja harus mendapat perhatian khusus dari organisasi, sehingga apabila tenaga kerja itu merasa puas, maka akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan akan meningkatkan hasil kerjanya, akibatnya produktivitas kerja akan meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

PR. Pisang Agung merupakan salah satu Badan Usaha Perseorangan dibidang produksi rokok yang didirikan pada tahun 2000, dan beroperasi di Kec. Tumpang, Kabupaten Malang. Selama 21 tahun Pabrik ini berdiri bergerak dalam bidang produksi rokok kretek. PR. Pisang Agung memproduksi rokok dengan 3 merek yaitu internal 10, internal 12 dan jaya 216. PR. Pisang Agung memiliki tujuan untuk membuat lapangan kerja untuk bisa membantu masyarakat di sekitar lingkungan dan membuat PR. Pisang Agung menjadi maju dan berkembang tentu saja menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai- nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu Mila Badriyah (Muqoyyarah, 2018).

Kepuasan Kerja menurut Handoko (Foenay, 2020) digambarkan sebagai bentuk kesenangan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaan tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis. Yang pada akhirnya rasa tidak puas dengan pekerjaan akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif pada pekerjaannya. Sebaliknya,

karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik.

Tingkat kepuasan kerja adalah faktor penting sebuah perusahaan dimana kepuasan kerja merupakan faktor penunjang perusahaan terutama untuk karyawannya. Faktor menarik untuk diteliti terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan antara lain: tingginya kecerdasan emosional, karena dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi maka seseorang akan dapat beradaptasi dengan lingkungannya dimanapun dia berada dan akan menimbulkan rasa nyaman bagi dirinya sendiri dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan juga tingkat kepuasannya tersebut. Faktor kedua yakni reward dimana semakin tinggi reward yang diberikan atau sesuai dengan hasil kerja, maka akan membuat individu nyaman dengan apa yang mereka kerjakan dan merasa dihargai atas hasil kerjanya. Faktor ketiga yakni beban kerja dimana beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja tergolong rendah atau sesuai dengan kompetensi karyawan akan mempengaruhi kenaikan kepuasan kerja karyawan.

Kecerdasan Emosional menurut Salovey dan Mayer (Nuraningsih, 2017) menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, menggunakan, atau mengekspresikan emosi dengan suatu cara sehingga menghasilkan sesuatu yang baik. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kecerdasan emosional bersangkutan dengan kapasitas untuk menerima emosi, memahami informasi dari emosi, dan mampu mengatur emosi. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengembangkan strategi untuk mengatasi konsekuensi yang mungkin timbul dari lingkungannya. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Setiap individu dalam suatu organisasi memiliki emosi yang baik, cenderung memiliki kemauan dan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja. Kecerdasan emosional terdiri dari satu kemampuan untuk mengenali pengakuan emosional (*Emotional Recognition*) dan mengatur emosional (*Emotional Regulation*).

Reward menurut Mahmudi (Foenay, 2020) didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melebihi standar yang telah ditentukan.

Reward dapat berfungsi sebagai sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan. Reward merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, maka semakin besar pula reward yang diberikan. Besar kecilnya Reward yang akan diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk Reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa Reward tersebut diberikan.

Beban kerja menurut Dhania (Purbaningrat, 2017) merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain lain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat, beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Kecerdasan Emosional, Reward, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang bekerja pada PR. Pisang Agung.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PR. Pisang Agung?
2. Bagaimana reward dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PR. Pisang Agung?

3. Bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PR. Pisang Agung?
4. Apakah Kecerdasan Emosional, Reward, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR. Pisang Agung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PR. Pisang Agung.
2. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap Kepuasan Kerja karyawan PR. Pisang Agung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PR. Pisang Agung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, reward, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PR. Pisang Agung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi :

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang kecerdasan emosional pemimpin, reward, dan tuntutan kerja yang menjadi factor pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PR. Pisang Agung. Serta agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan referensi bagi penulis. Selain itu, penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemilik dan manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PR. Pisang Agung, terutama bagi manajer dalam pengambilan keputusan Sumber Daya Manusia yang tepat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan khususnya dalam menentukan program peningkatan Sumber Daya Manusia baik bagi karyawan maupun para manajer perusahaan.

### 3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan wawasan bagi penulis agar dapat memahami bagaimana pengaruh dari kecerdasan emosional, reward, dan beban kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada PR. Pisang Agung.