

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi yang bertindak sebagai subjek yang diperhatikan oleh perusahaan dan pemimpinnya. Karena manusia berjiwa kompleks dan sangatlah pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin yang sangat mudah diperbaiki tetapi masalah yang ada pada para pegawai dan manusia dituntut untuk memperbaikinya dan mengatasinya sendiri, untuk mengatasi masalah-masalah yang ada pada kepegawaian dan sumber daya manusianya perusahaan membutuhkan tenaga ahli yang dibidang manajemen, hukum dan psikologi.

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sumber daya yang mewakili sikap, akal atau moral. Semua yang berpengaruh dalam potensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk berupaya terhadap organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. karena hal itu pegawai sering sekali terjadi perilaku menyimpang jauh dari aktivitas moral. Ada yang menganggap bahwa perusahaan ini merupakan dunia yang amoralnya tidak mempertimbangkan etika. Sedangkan untuk mempertimbangkan etika sangat penting bagi status profesional dalam menjalankan kegiatannya.

Dalam perkembangan perusahaan di era ini yang semakin pesat dan para persaingan yang semakin meningkat

diantaranyapeusahaan yang dijalaninnya, untuk mendapatkan pendapatan yang meningkat harus melalui berbagai macam jenis usaha dan agar usaha tetap bertahan dalam menghadapi persaingan harus terus dilakukan oleh para pengelola usaha, sehingga setiap orang ataupun perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan tanpa memperhatikan aspek-aspek lainnya. Hal ini yang disebabkan tujuan usaha untuk mendapatkan keuntungan, produktivitas kerja yang baik. Sedangkan profesi yang hidup di dalam lingkungan usaha ataupun perusahaan dan dari waktu ke waktu eksistensinya terus diakui oleh masyarakat. Etika profesi sangat perlu pemahaman yang sangat baik, untuk meningkatkan kualitas produktivitas kerja yang baik. Selain memahami perilaku etika profesi para pegawai di PT. Great Giant Pineapple alangkah sebaiknya kita juga memahami perilaku kecerdasan emosional.

karena kecerdasan emosional yang baik pegawai mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan maksimal. Kemampuan pegawai dalam berkerja sangat berkaitan dengan faktor yang ada di dalam diri pegawai, salah satunya yaitu kecerdasan emosional yang bagus untuk memberikan dorongan yang sangat baik untuk menjalankan pekerjaannya dan memberikan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan tersebut. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk belajar berdasarkan kecerdasan emosional yang sudah menghasilkan kinerja yang bagus di dalam pekerjaannya.

Kecerdasan emosional sangatlah penting bagi seseorang pekerja. Kecerdasan emosional bertujuan untuk mengakui dan menghargai

perasaan diri sendiri dan orang lain serta untuk menggapainya dengan tepat, kecerdasan emosional dapat dilatih ditingkatkan dan dikembangkan dengan cara mempelajari dan melatih keterampilan serta kemampuan yang menyusun kecerdasan emosional. Dalam kecerdasan emosional terdapat unsur-unsur yaitu : pengenalan akan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati, serta keterampilan sosial (Satria, 2017).

Emotional Quotient (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar bagi manusia untuk mencapai kesuksesan hidupnya berkembang pesat. Pengetahuan mengenai kecerdasan emosional yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen. Kecerdasan emosional mengajarkan kita bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan lebih baik emosi kita supaya lebih bisa mengendalikan diri dari emosi walaupun sedang dalam tekanan kerja.

(Daniel Goleman 2010), menyimpulkan bahwa pencapaian kerja ditentukan hanya 20% dari IQ dan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi, dapat disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usianya 5 tahun dan 80% berkembang sebelum umurnya 8 tahun hanya berkembang sampai akhir masa remajanya. Kecerdasan emosional dapat dikembangkan tanpa batas waktu kerja sangat berpengaruh pada kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain dengan menggunakan perasaan-perasaan untuk memacu tindakan dan pikiran. Karena dengan adanya kecerdasan emosional yang baik seorang

pegawai diharapkan dapat berbuat tegas dan mampu memberikan keputusan yang baik walaupun dengan keadaan tertekan. Seseorang dengan kecerdasan yang sangat baik dan mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, tetap harus bertindak sesuai etika. Selain itu orang yang memiliki kecerdasan emosional mampu memahami perspektif atau sudut pandang orang lain dan akan timbul hubungan yang dapat dipercaya.

Ada pun motivasi sangat berpengaruh dalam organisasi atau lembaga yang bertujuan untuk mendorong semangat bagi para pegawai yang mau berkerja keras yang sudah mau memberikan semua kemampuan dan keterampilannya di dalam perusahaan. Terkadang orang lainpun mengarahkan melalui motivasi untuk menciptakan kondisi dimana pegawai ingin mendapatkan inspirasi untuk bekerja. Biasanya para pegawai memiliki latar belakang dan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu para pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda sehingga kebutuhan dan keinginan yang berbedaan ini dapat memotivasi para pegawai untuk melakukan perilaku tertentu. Jadi motivasi itu sangat penting bagi para pegawai karena adanya motivasi diharapkan para pegawai mau berkerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu orang lain dapat memberikan dorongan kepada pegawai yang lainnya agar bisa berkerja sesuai dengan target.

Hal itu seperti pendapat Hasibuan (2009:222) motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai terdapat dua macam yaitu :

- a. Motivasi langsung yaitu motivasi material dan non material yang dapat dipberikan langsung kepada setiap pegawai untuk

memenuhi kebutuhannya dan kepuasannya setelah mencapai target.

- b. Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang hanya diberikan fasilitas untuk mendukung semangat kerja pegawai untuk kelancaran tugasnya supaya pegawai betah dan semangat untuk melakukan tugasnya.

Produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan yang masalahnya selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibicarakan, permasalahan yang terakait dalam produktivitas merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah manajemen sumber daya manusia dan banyaknya aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Diproduktivitas ini untuk meningkatkan kemampuan seseorang, semangat kerja, pengembangan diri, meningkatkan hasil, mutu, dan absensi.

Kemudian untuk mengetahui tentang produktivitas kerja pegawai pada PT. Great Giant Pineapple, maka dapat kita ketahui melalui tabel berikut :

Tabel 1.1 Produktivitas Kerja pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur

Tahun	Jumlah Pegawai	Hasil Produksi	Produktivitas (%)
2014	2.800	1.960	70%
2015	3.000	2.250	75%
2016	3.500	2.520	72%
2017	3.550	2.840	80%

Tahun	Jumlah Pegawai	Hasil Produksi	Produktivitas (%)
2018	3.600	2.988	83%

Sumber: PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur (2020)

Berdasarkan tabel diatas mengenai produktivitas kerja pegawai pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur pada tahun 2014 pegawai yang berjumlah 2.800 orang dengan hasil 1.960 ton per tahun dan presentase 70%. Pada tahun 2015 dengan jumlah pegawai 3.000 orang dengan hasil 2.250 ton per tahun dan presentase 75%. Tahun 2016 dengan jumlah pegawai 3.500 orang dengan hasil 2.520 ton per tahun dan presentase 72%. Pada tahun 2017 pegawai yang berjumlah 3.550 orang dengan hasil 2.840 ton per tahun dan presentase 80%, Sedangkan pada tahun 2018 pegawai yang berjumlah 3.600 orang dengan hasil 2.988 ton per tahun dan presesntase 83%. Pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur pada tahun 2014-2018 tidak selalu mengalami peningkatan dalam hasil produktivitasnya, pada tahun 2016 mengalami penurunan dalam presentase yaitu sebanyak 3%. Hal ini disebabkan kurangnya produktivitas kerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH ETIKA PROFESI, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TIMUR”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Masih rendahnya etika profesi yang dilakukan pegawai di PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur
2. Kurang terkendalinya kecerdasan emosional di dalam diri pegawai
3. Kurang adanya dorongan motivasi di dalam diri pegawai
4. Masih rendahnya kesadaran diri dalam etika profesi, kecerdasan emosional, dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai

C. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?
4. Apakah etika profesi, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur?

D. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika profesi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh etika profesi , kecerdasan emosional dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan pandangan ke depan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan strategiyang berkaitan dengan etika dalam produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Sebagai aplikasi dan pengembangan teori-teori yang akan dipelajari di perkuliahan dengan permasalahan dalam dunia nyata yang berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Akademik

Membantu Universitas Muhammadiyah Metro dalam membangun relasi dengan pada PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur. Membantu Universitas Muhammadiyah Metro dalam melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan etika profesi, kecerdasan

emosional dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Great Giant Pineapple Lampung Timur.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, meliputi : deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan tentang jenis dan sumber data, lokasi dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, serta metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini yang menguraikan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan analisis data yang telah dilakukan dari pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN