

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan didunia bisnis saat ini sangat ketat. Perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lainnya agar bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Kalaupun ada sarana dan prasarana serta dana yang berlebihan untuk mendukungnya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama sehingga segala kebutuhan harus diperhatikan. Sumber daya manusia akan menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar memiliki kualitas yang tinggi, dengan adanya sumber daya yang berkualitas maka tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tujuan suatu perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif para karyawan karena secara fundamental karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Apabila kepuasan karyawan terpenuhi, maka laju roda pun akan berjalan kencang yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian produktivitas yang baik bagi perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja adalah suatu kondisi suatu kelompok, di mana tujuan yang jelas dan permanen dianggap penting dan dipadukan dengan tujuan pribadi. Selain itu, semangat kerja mengacu pada persatuan dan kepemilikan, yaitu pemahaman tentang pekerjaan, kondisi kerja, rekan kerja, dan faktor-faktor lain yang dimiliki seseorang. Pekerjaan, supervisor, pemimpin dan perusahaan.

Harapan tersebut ialah terpenuhinya faktor-faktor yang menentukan semangat kerja seperti pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki agar mereka lebih semangat dalam mengerjakan tugasnya.

Dalam situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, karyawan dapat menggunakan kecerdasan emosional untuk menghadapinya. Sebab dengan menggunakan kecerdasan emosional maka karyawan akan cenderung menilai dirinya positif, penuh potensi, selalu merasa mampu mengatasi stress dan frustrasi yang dialami sehingga pada akhirnya mereka akan menang karena keefektifan mereka dalam berhadapan dengan ketidakpastian dan mampu mempertahankan semangat.

Kemampuan Emosional atau menurut Gardner (dalam Tadkiroatun), disebut sebagai kecerdasan Intrapersonal ditandai dengan kemampuan memahami perasaan sendiri dan kemampuan membedakan emosi, serta pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan diri. Kecerdasan interpersonal dirangsang melalui tugas, kepercayaan dan pengakuan. Anak perlu diberi tugas yang harus dikerjakannya sendiri, dipercaya untuk berkreasi dan mencari solusi dan didorong untuk mandiri.

Adapun faktor lainnya seperti kompensasi. Langkah yang di ambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Harapannya, hal tersebut bisa dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri setiap karyawannya.

Samsudin (2006: 187) menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Semakin besar kompensasi yang diberioikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi dan semangat dalam melakukan tugasnya dengan baik. Hal tersebut termasuk kepuasan dari kinerja karyawannya.

Kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi menurut Agus Sunyoto adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Kepercayaan diri merupakan faktor yang sangat penting karena yang akan memotivasi karyawan untuk terus maju. Kepercayaan diri merupakan keyakinan dan semangat yang tinggi untuk dapat mengendalikan keadaan yang akan menghasilkan hal positif. Kepercayaan diri mendorong dalam mencoba tantangan dan tidak takut untuk berinovasi.

Menurut Lauster Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam interaksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Lauster menggambarkan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri, tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis, dan gembira (Lauster 2002).

Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah pengalaman kerja. Didalam perusahaan yang bergerak dibidang produk atau jasa akan berupaya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dan ini sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusianya. Karyawan lebih produktif atau lebih semangat jika memiliki pengalaman dalam bekerja. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan lama dan baru mereka tidak bisa disamakan. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang tinggi bisa menumbuhkan kerjasama dalam proses pembelajaran.

Menurut Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang dilakukan dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang agar melakukan pekerjaan lebih baik. Semakin luas pekerjaan seseorang maka semakin terampil karyawan tersebut melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berfikir dan bertindak untuk menciptakan kepuasan kerja atau semangat kerja.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman". Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar

dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Menurut (Iswidharmanjaya & Enterprise, 2014: 20-21) semangat kerja bisa ditingkatkan dengan rasa percaya diri pada karyawan tersebut. Kepercayaan diri adalah penilaian yang relative tetap tentang diri sendiri, mengenai kemampuan, bakat, kepemimpinan, inisiatif, dan sifat-sifat lain, serta kondisi-kondisi yang mewarnai perasaan manusia. Permasalahan kepercayaan diri yang sering terjadi pada karyawan dealer motor Honda adalah mudah mengeluh dan tidak yakin pada kemampuan diri sendiri.

Semangat kerja yang tinggi biasanya akan muncul apabila kepuasan karyawan dalam bekerja telah terpenuhi, namun untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja itu tidak mudah, karena pada dasarnya kebutuhan manusia itu sangat kompleks dan tidak ada batasnya. Apabila selintas kita lihat, kepuasan kerja karyawan dikuasai oleh motiv-motiv ekonomis, misalnya upah, gaji dan kesejahteraan ekonomi keluarga. Namun pada kenyataannya hal tersebut belum tentu dapat menjamin semangat kerja, hal lain yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja ialah unsur emosi, misalnya membina hubungan dengan rekan kerja, mengatur kesadaran emosi dalam bekerja, dll.

Hal ini menunjukkan bahwa para perusahaan telah menyadari kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengemban tugas yang mereka lakukan dan bagaimana adanya suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Fenomena yang sering terjadi rendahnya semangat kerja biasanya dapat mempengaruhi kinerja secara langsung dalam jangka pendek. Kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja yang dapat

memicu ketidak maksimalan makanya suatu perusahaan tidak akan mendapat hasil yang baik dalam pencapaian target. Kinerja yang baik akan menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. Absensi Karyawan Tahun 2019
Dealer Honda Metro

Bulan	JHK (Hari)	JK (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	26	40	9	0.86
Februari	27	40	7	0.65.
Maret	26	40	5	0.48
April	26	40	8	0.77
Mei	24	40	11	1.14
Juni	23	40	5	0.54
Juli	27	40	4	0.37
Agustus	25	40	6	0.6
September	25	40	12	1.2
Oktober	27	40	5	0.47
November	26	40	6	0.57
Desember	24	40	7	0.73
Jumlah				8.37
Rata-rata				0.69

Sumber: Dealer Honda Metro 2019

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

THK = Total Hari Kerja

Menurut Umar (2000: 161) perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK} \times \text{JHK}} \times 100$$

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Mei 2019 yaitu 1,14% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Agustus 2019 yaitu 0,6%, sedangkan

rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan januari – desember 2019 yaitu 0,69 atau kurang dari 1%. Hal ini menunjukkan pemberian insentif pada Dealer Honda Metro terhadap kinerja karyawan kurang adil. Dalam artian 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh Dealer Honda Metro Apabila $> 1\%$ dapat dikatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan mengalami penurunan. Jadi pada bulan february dan September kineja karyawan mengalami penurunan karena kurang dari 1% (kurang dari standar maksimal).

Dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI, KEPERCAYAAN DIRI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DEALER HONDA METRO “**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

a) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diketahui ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja. Hal-hal tersebut berpengaruh besar bagi kepuasan kinerja karyawan dealer Honda Metro.

b) Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dealer Honda Metro ?
2. Apakah kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dealer Honda Metro?
3. Apakah kepercayaan diri (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dealer Honda Metro?
4. Apakah pengalaman kerja (X_4) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dealer Honda Metro?
5. Apakah kecerdasan emosional (X_1), kompensasi (X_2), kepercayaan diri (X_3), dan pengalaman kerja (X_4) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) dealer Honda Metro?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan(Y).
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan(Y).
3. Untuk mengetahui apakah kepercayaan diri (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan(Y).
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja (X_4) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan(Y).
5. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional (X_1), kompensasi (X_2), kepercayaan diri (X_3), pengalaman kerja (X_4) berpengaruh bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan(Y).

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan, dengan adanya penelitian ini penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan tambahan mengenai Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Kompensasi, Kepercayaan Diri, dan Pengalaman Kerjap Terhadap Semangat Kerja pada Dealer Honda Metro, dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada dealer Honda Metro pada tahun 2020. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kecerdasan emosional, kompensasi, kepercayaan diri dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.