

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki berbagai sumber daya yang berpotensi, baik sumber daya alam, sumber daya manusia maupun sumber daya modal. Potensi inilah yang selanjutnya menarik investor asing untuk melakukan penanaman modal di Indonesia, selain karena jumlah penduduk yang sangat berpotensi dijadikan tenaga kerja, harga tenaga kerja atau upah di Indonesia juga cenderung rendah. Dengan keadaan seperti ini penanam modal asing seperti dari Korea Selatan tertarik menginvestasikan modalnya untuk mendirikan industri bulu mata palsu di Provinsi Jawa Tengah tepatnya di Kabupaten Purbalingga yaitu PT. Tiga Putra Abadi Perkasa.

Sejak tahun 1960, Kabupaten Purbalingga tepatnya di Kecamatan Purbalingga menjadi pusat kerajinan bulu mata yang sebagian besar merupakan Penanaman Modal Asing (PMA) dari Korea Selatan. Investasi yang dilakukan oleh Korea Selatan sangat berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja yang ada. Dengan adanya pabrik bulu mata tersebut otomatis akan menyerap tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kecamatan Purbalingga. Menurut data dari Badan Statistika Kecamatan Purbalingga 2017, jumlah penduduk Kecamatan Purbalingga di usia kerja (15-64 tahun) yaitu 907.507 jiwa atau 65,8% dan penduduk yang bekerja sebagai buruh berjumlah 405.587 jiwa atau 44,7% Hal ini menjadikan mata pencaharian penduduk di Kecamatan Purbalingga yang paling dominan adalah sebagai buruh, sekitar 44,7%

penduduk usia kerjanya berprofesi sebagai buruh, (<http://industripurbalingga.blogspot.com>) Diakses pada tanggal 17 Oktober 2022.

Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, setiap bulan mampu mengekspor 1.2 juta pasang bulu mata palsu ke Eropa, AS, dan Hongkong untuk memenuhi kebutuhan konsumen di negara itu, Sebanyak 80 persen produk bulu mata palsu Purbalingga dikirim ke Eropa, sisanya dikirim ke AS dan Hongkong (www.merdeka.com). Diakses pada tanggal 17 Oktober 2022. Perusahaan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa memiliki standar produk ekspor, hal tersebut harus disesuaikan dengan kompetensi yang baik, kompetensi yang baik akan dapat membuat karyawan menjalankan tugas-tugas produksi yang diharapkan oleh perusahaan. Fenomena ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyasari dkk, 2020) memperoleh hasil penelitian bahwa variabel Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

Untuk meningkatkan produksi PT Tiga Putra Abadi Perkasa, mengutamakan kualitas dan kuantitas, di mana setiap bulan karyawan harus memproduksi bulu mata sesuai target yang di tentukan perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai akan mendukung kemajuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Tiga Putra Abadi Perkasa yaitu Bapak Heri pada tanggal 18 September 2022, beliau mengatakan adanya Permasalahan yang dihadapi di PT. Tiga Putra Abadi Perkasa berkaitan dengan

karyawan, yaitu mengenai bagaimana menggali potensi karyawan untuk ikut serta dalam meningkatkan mutu, kualitas dan tingkat pengetahuan yang kurang bagus, 30 % karyawan tidak memenuhi target dalam pemasangan bulu mata palsu, dalam hal ini fenomena tersebut mempengaruhi Kinerja karyawan.

Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar target yang telah ditentukan kriteria (Muizu dkk, 2019). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2020) Kinerja adalah hasil keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, kriteria target (Ferza dkk., 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pramudya dkk., 2022). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kecerdasan emosional, kompetensi dan etos kerja islami. Kinerja adalah point penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin meningkat dalam kemajuan perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja karyawan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Kinerja dipengaruhi oleh isu emosional, keterampilan dan sisi keagamaan, Dalam hal

ini dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kompetensi dan etos kerja islami.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional, menurut (Kristano & Wijono, 2022) Kecerdasan Emosional adalah prediktor untuk meningkatkan perilaku *altruistik* yang membantu seorang individu untuk berubah dengan mudah dari emosi negatif menjadi positif dan orang-orang dengan emosi positif lebih mungkin membantu orang lain dalam suasana hati yang baik dan positif sehingga dapat lebih aktif untuk membangun jejaring sosial dan aktivitas sosial di lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga pada tanggal 18 September 2022, karyawan tersebut merasa kurang mampu untuk mengendalikan emosinya apabila menghadapi tekanan target yang cukup tinggi, sehingga karyawan kurang sabar dalam menghadapinya. Hal tersebut terkait dengan tingkat kecerdasan emosional karyawan. Penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional, Menurut (Ratnasari dkk., 2022) (Liestiati, 2020), (Sari dkk., 2020) (Ratnasari dkk., 2022) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan, Berbeda dengan penelitian (Lansart dkk., 2019), (Irfan dkk., 2021) output penelitian memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi, menurut (Castana & Widodo, 2021), Kompetensi merupakan kapasitas dari

pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan. Kompetensi didefinisikan sebagai sebuah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, situasi dan juga peran tertentu.

Berdasarkan informasi yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan wawancara dengan HRD PT. Tiga Putra Abadi Perkasa yaitu Bapak Heri pada tanggal 18 September 2022, fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan kompetensi diantaranya yaitu karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai kompetensinya. Hal ini ditandai dengan ketidaksesuaian karyawan dengan jabatan dan deskripsi kerjanya. Penelitian terdahulu mengenai kompetensi yang dilakukan oleh (Pratama & Riana, 2022), (Sarumaha, 2022), (Amellya dkk., 2022) (Candra dkk., 2022) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Menurut (Pratama & Riana, 2022), (Nugraha dkk., 2022), (Syah dkk., 2021) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Menurut (Ftamah, 2017), (Su'adah dkk., 2022), Menurut (Castana & Widodo, 2021), kompetensi karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Islamic Work Ethics (IWE)*. Menurut (Winarto, 2021) Etos kerja Islami merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang yang dipengaruhi oleh ajaran Agama Islam dapat diartikan kepribadian, karakter, sikap yang menumbuhkan suatu

keyakinan tentang bekerja selain memuliakan diri, menampakkan kemanusiaan juga sebagai manifestasi dari amal soleh. Beberapa penelitian sudah dilakukan tentang etos kerja islami.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga pada tanggal 18 September 2022, adanya permasalahan antara lain melalui pembentukan etos kerja yang kurang baik dengan dedikasi, loyalitas maupun integritas yang rendah terhadap pekerjaannya. Penelitian terdahulu mengenai etos kerja islami, Menurut (Nisak & Adityawarman, 2021), (Satar, 2021), (Firdausyi & Kasmari, 2022), (Khotimah & Wibowo, 2022), etos Kerja bernilai signifikan artinya terdapat hubungan positif antara Etos Kerja islami dengan Kinerja karyawan, Menurut (Septianingsih dkk., 2020), (Nisak & Adityawarman, 2021), (Firdausyi & Kasmari, 2022), Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Menurut (Castana & Widodo, 2021), (Asroti dkk., 2022), etos kerja islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara hasil penelitian sebelumnya yang meneliti dampak kecerdasan emosional, kompetensi dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, dan perlu penelitian lebih lanjut. Penelitian ini menarik berbagai kesimpulan dan memerlukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyaningrum dkk., 2016) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dengan hasil variabel kecerdasan emosional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis menambahkan variabel kompetensi dan variabel etos kerja islami, serta perbedaan subjek penelitian, dimana penelitian sebelumnya berada di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan variabel **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan etos kerja islami Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan etos kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga ?
2. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga ?
4. Apakah etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ;

1. Tempat Penelitian ini dilakukan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga di bagian bidang produksi.
2. Pada penelitian ini menggunakan variabel Independen dan variabel dependen, yaitu kecerdasan emosional (X1) kompetensi(X2), etos kerja islami (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin Penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, yaitu dibulan September 2022 sampai dengan januari 2023, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional, Kompetensi, dan etos kerja islami secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan emosional kinerja karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga
4. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk membantu pemahaman karyawan dalam hubungan kecerdasan emosional, Kompetensi, dan etos kerja islami

b. Bagi Pimpinan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan hubungan kecerdasan emosional, Kompetensi, dan etos kerja islami sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja karyawan PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri.

2. Manfaat Teoritis

Peneliti memberikan hasil referensi dibidang sumber daya manusia khusus teori tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, Kompetensi, dan etos kerja islami.

