

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pandemi Covid-19 yang masih terjadi hingga saat ini menjadi pukulan tersendiri bagi pemulihan ekonomi nasional. Namun seiring dengan program vaksinasi yang terus berlangsung, aktivitas perekonomian masyarakat mulai membaik, dengan penanggulangan pandemi yang berkesinambungan. Berbagai kebijakan telah mendorong pembukaan kegiatan ekonomi secara bertahap dan diharapkan dapat meningkatkan konsumsi masyarakat sebagai salah satu penggerak perekonomian. Industri manufaktur merupakan salah satu sektor padat karya yang kinerjanya berpengaruh terhadap kondisi perekonomian nasional dan regional. Performa industri manufaktur pada periode April 2021 terus mengalami perbaikan.

Salah satunya tergambar dari nilai Purchasing Manager's Index (PMI) manufaktur Indonesia yang terus meningkat sejak Januari--April 2021. PMI manufaktur Indonesia pada Januari 2021 sebesar 52,2 kemudian mengalami penurunan menjadi 50,9 pada Februari 2021, namun membaik kembali pada bulan Maret dan April 2021 dengan nilai 53,2 dan 54,6. PMI merupakan gambaran terukur kondisi sektor manufaktur dilihat dari berbagai indeks yang meliputi, permintaan baru, output, ketenagakerjaan, waktu pengiriman dari pemasok, dan stok pembelian (IHS Markit,2021:2). Bersumber dari Media Indonesi Peningkatan nilai PMI Manufaktur Indonesia memberikan sinyal bahwa dunia industri, khususnya manufaktur optimistik pada kebijakan yang sudah diambil pemerintah. Momentum tersebut perlu dijaga agar tidak terjadi perlambatan dalam pemulihan ekonomi nasional yang saat ini sudah menuju ke arah yang lebih baik dibandingkan periode tahun sebelumnya.

Tulisan ini mengkaji kinerja, peluang, dan tantangan sektor manufaktur dalam mendukung pemulihan ekonomi nasional pada tahun 2021. Sebelum pandemi Covid-19, sektor manufaktur memberikan kontribusi terbesar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional (PDB) dalam lima tahun terakhir. Demikian juga dengan angka utilitasnya. Angka utilitas sektor manufaktur pada akhir tahun 2020 lalu berada pada level 61,1%, turun dari periode prapandemi tahun sebelumnya yang berada pada level 76,3%. Meskipun demikian, dalam 3 bulan terakhir utilitas sejumlah subsektor tercatat membaik, yaitu sektor industri di level 61,3% dan industri minuman, kimia, dan barang kimia, serta tekstil bahkan mencapai level 70%. Perbaikan sektor manufaktur juga terlihat dari peningkatan indeks PMI Manufaktur Indonesia selama kurun waktu Januari hingga April 2021. PMI Manufaktur Indonesia pada April 2021 mencapai angka 54,6, naik dari periode sebelumnya pada bulan Maret 2021, yaitu 53,2. Dengan segala perubahan yang tergambar melalui PMI bahwa jumlah tenaga kerja yang dalam sektor manufaktur juga sangat terdampak, hal tersebut mengakibatkan proses produksi dan pembebanan pekerjaan yang ada akan melambat.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah komponen penting yang menjadi motor penggerak, perencana dan pencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut Handoko (2011) dalam (Jaelani, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2003) dalam buku (Yohanes, 2020) sumber daya manusia bisa dikatakan salah satu faktor terpenting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia pada hakikatnya mengacu pada wujud orang yang dipekerjakan oleh organisasi atau lembaga sebagai promotor, pemikir, dan perencana tujuan suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Sumber daya dimiliki oleh semua orang

yang mengerjakan dan mengerjakan sesuatu masih memiliki hubungan yang erat, seperti keturunan dan lingkungannya, dan prestasi kerja mereka didorong oleh motivasi untuk memuaskan keinginannya sendiri. Menurut (Wijayaningsih, 2019) pada dasarnya organisasi terdiri dari orang, suatu aktivitas utama yang terdapat pada rangkaian nilai akan dilakukan dengan tidak baik apabila perusahaan memperkerjakan orang – orang yang kurang cakap untuk mengerjakannya. maka dari itu penempatan posisi kerja dengan kemampuan suatu individu harus disinkronisasikan agar terciptanya kondisi kerja yang baik.

Pesatnya perkembangan industri manufaktur membawa dampak baru bagi industri manufaktur, yaitu persaingan antar perusahaan manufaktur semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin agar dapat menonjol dalam persaingan. Menggunakan hukum perusahaan untuk menganalisis kinerja setiap perusahaan sangat relevan dengan persaingan industri, karena kinerja suatu perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh aktivitas internal. Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan posisi dalam industri yang sangat kompetitif biasanya juga mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja pegawai adalah cara pegawai bekerja di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Prestasi adalah hasil pelaksanaan pekerjaan, baik fisik/materi maupun nonmateri/nonmateri. Bagi perusahaan, masalah profitabilitas sangat penting. Profitabilitas adalah perhitungan yang dirancang untuk menentukan tingkat keuntungan yang diterima perusahaan berdasarkan komponen-komponen yang ada dalam perusahaan. Tingkat pendapatan dapat memberikan informasi tentang keadaan keuangan perusahaan. Profitabilitas mencerminkan hasil akhir dari semua kebijakan keuangan dan keputusan operasional. Bagi pemimpin perusahaan, profitabilitas dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan perusahaan yang dipimpinnya. Profitabilitas yang tinggi akan mendukung kegiatan operasional semaksimal mungkin. Ada banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan memahami beban kerja dan kecerdasan emosional yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Banyaknya pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Ada beberapa hal yang harus disesuaikan dengan beban kerja, salah satunya adalah target

produksi yang berpacu dengan waktu yang dijadwalkan. Dalam berpacu dengan waktu, karyawan harus mampu mengerahkan seluruh tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan semua tugas guna menyelesaikan tujuan perusahaan. Namun, pemimpin atau perusahaan tidak peduli dengan hal ini. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan di masa yang akan datang, karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dari output perusahaan. Dengan begitu kinerja seorang karyawan dapat digunakan sebagai indikator untuk bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer terhadap karyawan tersebut.

Banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting bagi prestasi kerjanya. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau jumlah catatan pekerjaan yang dapat mencerminkan beban kerja banyak pegawai pada suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau satu karyawan pada suatu titik waktu tertentu. Karena pekerjaan manusia adalah pekerjaan mental dan pekerjaan manual, setiap orang memiliki tanggung jawab mereka sendiri. Tingkat latihan yang terlalu tinggi akan menyebabkan Anda mengkonsumsi terlalu banyak energi dan stres yang berlebihan, sedangkan intensitas latihan yang terlalu rendah akan menyebabkan kebosanan dan/atau kebosanan di bawah tekanan. Tidak kalah pentingnya adalah aspek kecerdasan emosional yang harus dimiliki setiap orang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan informasi hubungan. Dengan kecerdasan emosional yang baik, setiap orang dapat menahan diri dan memilah tindakan baik dan buruk saat menyelesaikan pekerjaannya. Mengontrol emosi berkontribusi pada perkembangan emosi dan kecerdasan. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang dapat memotivasi diri sendiri dan mengontrol emosi ketika gagal. Seperti pada penelitian sebelumnya, Achmad Sani menyimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Goleman (2001) dalam kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Hal ini sesuai

dengan penelitian Yusnaena dan Alpha (2015) dalam (Wati, 2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan di mana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang di kelola oleh PT. Braja Mukti Cakra (BMC) dikenal produsen komponen presisi yang mengkhususkan diri dalam pembuat suku cadang untuk otomotif Original Equipment untuk Manufacturer (OEM),Penggantian Pasar (REM) bagi pelanggan seperti Mitsubishi, Isuzu, Daihatsu, Toyota, Proton, Hino, Nissan, dll dan juga untuk Heavy Industry, Agribisnis Industri dan General Machining Industri.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat beberapa issue masalah yang ada di PT. Braja Mukti Cakra Bekasi dalam meningkatkan performance kinerjanya melalui beban kerja dan kecerdasan emosional setiap karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan, salah satu permasalahan yang di dihadapi oleh perusahaan dalam melihat kinerja karyawannya adalah menilai melalui beban kerja. Sejalan dengan peningkatan produksi, maka hal tersebut berdampak langsung kepada pembeban kerja yang semakin meningkat dengan periode waktu yang telah di tentukan.

### Laporan hasil produksi

LAPORAN HASIL PRODUKSI (LAB QC) S 1										DISETUJUI	DIPERIKSA	PETUGAS		
										RNL				
CUSTOMER : PT. ASIAN ISUZU CASTING CENTER TYPE : RF 10 PART NO. : 8-98115-794-0 PART NAME : ROTOR BRAKE MATERIAL : FCD 250 CODE PART : SE-4875 SE-4857										No. Dokumen : Tanggal Revisi : 5-Jan-15				
Date : 5-Jan-15 Qty Delivery : 5 Pcs Qty Sampling : 5 Pcs Qty check : Pcs														
NO	INSPECTION ITEM	QUALITY STANDARD			EQUIPMENT	N				X	R	JUDGEMENT		
		NOE	MAX	MIN		1	2	3	4			OK	NG	
	APPEARANCE	FREE FROM HARMFUL CRACK, BLOW, HOLE AND OTHER FAULT			VISUAL CHECK	OK	OK							
1	Outside Diameter	Ø 216	0	-1	Vernier Caliper	-0.177	-0.276	-0.218	-0.382	-0.263	0.205			OK
2	Inside Diameter	Ø 210	0.13	0	CMM/Bore gauge	0.047	0.068	0.067	0.056	0.059	0.021			OK
3	Diameter	Ø 175	0.5	-0.5	Vernier Caliper	0.283	0.203	0.187	0.190	0.216	0.096			OK
4	Distance	73	0.08	-0.08	CMM/Height gauge	-0.042	-0.056	-0.060	-0.035	-0.048	0.025			OK
5	Thickness	7	0.4	0	Vernier Caliper	0.222	0.221	0.097	0.123	0.166	0.124			OK
6	Distance	51.2	0.3	-0.3	Depth caliper	0.020	0.030	0.021	0.004	0.019	0.026			OK
7	Thickness	3	1	0	Vernier Caliper	0.470	0.960	0.640	0.840	0.728	0.490			OK
8	Diameter	Ø 101 H7	0.035	0	CMM/Bore gauge	0.014	0.026	0.032	0.022	0.024	0.017			OK
9	Diameter	Ø 181	0.5	-0.5	Vernier Caliper	0.188	0.140	0.207	0.200	0.184	0.067			OK

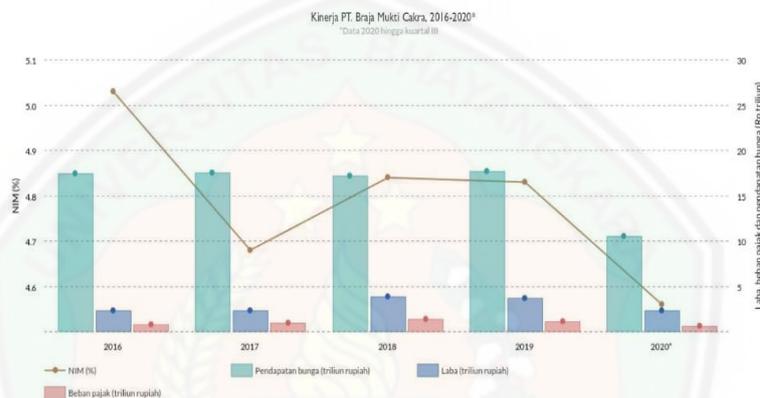
Gambar 1. Data Laporan Hasil Produksi Bulanan

Sumber : Data Laporan Hasil Produksi Bulanan PT. Braja Mukti Cakra 2021

Berdasarkan data di atas menunjukkan jumlah permintaan akan suatu barang yang sudah memenuhi target. Data di atas menggambarkan beban kerja yang

semakin meningkat itulah yang menimbulkan tekanan kepada para karyawan. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja yang di bebaskan oleh para karyawan harus sesuai dengan harapan perusahaan dan harapan para karyawan.

### Data kinerja karyawan



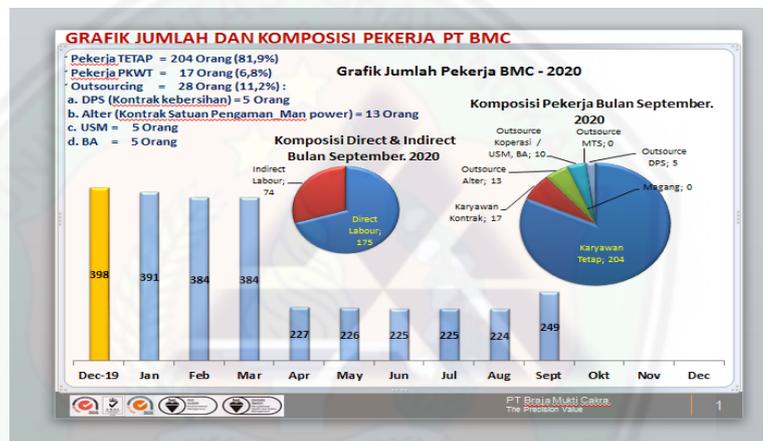
**Grafik 1. Data Kinerja Karyawan**

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra 2021

Sedangkan kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Selain kinerja pegawai, permasalahan beban kerja juga terlihat di bagian ini. dengan adanya pandemi perusahaan menempuh jalan untuk mengurangi jumlah karyawan, hal ini membuat beban kerja setiap pegawai akan semakin bertambah, yang di khawatirkan akan membuat karyawan akan semakin kelelah dan menurunnya dorongan untuk bekerja secara optimal. Dari semankin beratnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan ini diperlukan pengelolaan emosi yang baik, agar sega indakan dalam bekerja dapat di fikirkan dan dipertanggung jawabkan dengan baik. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengekspresikan dan mengendalikan emosi sangat penting, tetapi demikian juga kemampuan untuk memahami, menafsirkan, dan menanggapi emosi orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mempertimbangkan segala

tindakan sebelum mengaktualisasikannya. Dengan kecerdasan emosional yang di miliki karyawan diharapkan agar karyawan dapat mempertimbangkan, menahan, dan mengaktualisasikan segala tindakannya selalui pemikiran dan pertimbangan emosional yang baik. Dari data tersebut menggambarkan sebuah permintaan akan sebuah barang yang harus terselesaikan oleh perusahaan namun dengan sisa karyawan yang ada akan menjadi sebuah situasi yang berat bagi emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka upaya yang dapat di lakukan adalah dengan cara mengelola kecerdasan emosional dengan baik agar perilakunya dapat memberikan output dari kinerja yang maksimal.

### Data karyawan



**Grafik 2. Jumlah Dan Komposisi Pekerja**

Sumber : Data Laporan Bulanan PT. Braja Mukti Cakra 2021

Berdasarkan berbagai uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau skripsi yang diberi judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRAJA MUKTI CAKRA BEKASI”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas , maka dapat diambil suatu penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara ?
2. Apakah variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara ?
3. Apakah variabel beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau menjadi bahan wacana untuk para peneliti selanjutnya. Serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam masa perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PT. Braja Mukti Cakra untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai Beban kerja dan Kecerdasan Emosional. Membantu perusahaan dalam mengetahui permasalahan yang di tanggung oleh para karyawan untuk dapat di evaluasi oleh

perusahaan agar para karyawan dapat bekerja lebih produktif dan memperoleh hasil yang lebih baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Dari penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah, peneliti membatasi permasalahan untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Penelitian di lakukan di PT.Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara
2. Objek yang di teliti adalah karyawan PT. Braja Mukti Cakra, Bekasi Utara
3. Variabel yang di teliti yaitu beban kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, Bekasi Utara.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Sistematika penulisan dalam proposal skripsi ini, disusun sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.