# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Kualitas SDM seharusnya dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sebuah organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin untuk mewujudkan misi dan visi perusahaan dan dapat memberikan '*added value*' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, SDM yang terampil yang handal di bidangnya sangat diperlukan (Justina dkk., 2020).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Salwa dkk., 2018). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Sukardiana & Siti, 2021).

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam (Saihani & Siti, 2017). Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan

manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia (Wijaya, 2017).

Masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai produktivitas karena perilaku kerja karyawan. Menurut Theedens (Maulana, 2013) Perilaku Kerja ialah reaksi perseorangan yang tampak berbentuk tindakan maupun tingkah laku orang atas pekerjaan dan situasi pekerjaan yang terjadi dalam tempat kerjanya. Perilaku kerja karyawan berkaitan dengan aktifitas individu pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, seperti membantu teman sekerja/ mampu bekerja sama dan memiliki semangat kerja (Robbins & Judge, 2014).

Perilaku karyawan di tempat kerja yang dapat meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya yaitu integritas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rakhmanto dkk., (2021) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Salwa dkk., (2018) Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku. Integritas diri berkaitan dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab, kepercayaan dan kesetiaan terhadap janji. Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Perilaku kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Justina dkk., (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Kecerdasan emosional (*EQ*) merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial (Goleman, 2018). Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif, mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain, dalam hal ini seorang pemimpin suatu organisasi atau perusahaan.

Faktor selain integritas kerja dan kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sukardiana & Siti (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. Sinungan (2016) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Sinambela & Sarton (2018) Motivasi kerja membentuk

perkembangan terbentuk di pribadi tampak terdapat tanda pendirian, yang mendesak pribadi menjalankan tindakan atas hasrat serta maksud.

Berdasarkan ketiga faktor tersebut, maka dalam pengukuran perilaku kerja karyawan harus benar-benar objektif yaitu dengan mengukur dan mengevaluasi perilaku kerja karyawan yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian perilaku karyawan yang obyektif akan memberikan imbal balik yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah yang diharapkan.

Pengukuran perilaku karyawan menjadi perhatian bagi CV. Putra Sala Group yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri *garment*. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Sultan Agung 84 Ponorogo Jawa Timur ini didirikan pada tanggal 11 Maret 1990. Pada saat ini perusahaan memliki 50 orang karyawan tetap.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan CV. Putra Sala Group. Alasan peneliti memilih sebagai objek penelitian adalah karena menurut *owner* CV. Putra Sala Group yaitu Bapak Djoko Murjahyanto mengungkapkan bahwa perusahaan seringkali mendapati karyawan yang kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja dari seoang karyawan. Hal tersebut berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kerja serta mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan dalam bekerja cenderung kurang memiliki sifat baik yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan. Kasus ini sering ditemui karyawan yang melakukan pekerjaanya hanya sekedar bekerja tidak memiliki rasa cinta.

Setiap karyawan yang berada di CV. Putra Sala Group diharapkan dapat mengendalikan emosional secara sehat di lingkungan kerja terhadap sesama karyawan dan atasan sehingga terwujud kerjasama dan hubungan yang baik antartim, antar bagian untuk menunjang keefektifan penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki dasar pengendalian kecerdasan emosional yang baik, sehingga pengukuran dari kecerdasaan emosional perlu dilakukan dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan karyawan CV. Putra Sala Group untuk mengelola diri sendiri, memotivasi dirinya sendiri dan mampu mengenali keadaan emosional orang lain dan sebagai akibatnya karyawan lebih mudah berhubungan dengan orang disekitarnya, baik dalam bidang ekonomi, pekerjaan, maupun saat bercanda dengan teman-teman.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang telah dilakukan di CV. Putra Sala Group terlihat bahwa motivasi kerja sudah bagus namun dirasa masih kurang, hal ini dapat terlihat dari karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Terdapat sebagian karyawan yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian karyawan yang berada di luar ruangan dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa karyawan sedang melakukan suatu pekerjaan dan menggunakan waktu istrahat melebihi jam kerja, karyawan cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam

bekerja. Keadaan tersebut di atas merupakan kurangnya pemberian motivasi dalam bekerja yang dapat menimbulkan rendah motivasi kerja.

Banyak riset yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rakhmanto dkk., (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Justina dkk., (2020). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati keterampilan sosial) secara simultan secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku karyawan pada PT IKI (Persero) Makassar. Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Sukardiana & Siti (2021) Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Penelitian Rakhmanto dkk., (2021) menggunakan variabel kepemimpinan dan integritas. Penelitian Justina dkk., (2020) menggunakan variabel kecerdasan emosional. Penelitian Sukardiana & Siti (2021) menggunakan variabel *locus of control* dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan variabel integritas kerja, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan perilaku karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian serta tahun penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian atas faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di CV. Putra Sala Group yang meliputi integritas kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Sehingga penelitian ini mengambil judul "**Pengaruh Integritas Kerja, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Karyawan di CV. Putra Sala Group"**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah integrasi kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group?
4. Apakah integritas kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group?

## C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui pengaruh integritas kerja terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group.

b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group.

c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group.

d. Untuk mengetahui pengaruh integritas kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap perilaku karyawan CV. Putra Sala Group.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi pihak berikut:

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan ke dalam dunia nyata khususnya sehubungan dengan pengaruh integritas kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap perilaku karyawan.

b. Bagi CV. Putra Sala Group

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan pengaruh integritas kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan CV. Putra Sala Group.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan integritas kerja,

kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan.

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh integritas kerja, kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO