

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu pembentuk keberhasilan kinerja organisasi. Pada era industri, perusahaan mengutamakan aset materiil sebagai salah satu pilar penting dalam organisasi. Namun dalam era informasi saat ini, karyawan bagian dari sumber daya yang penting untuk perusahaan sebagai suatu bentuk aset intelektual yang sangat berguna bagi perusahaan. Kinerja perlu dikelola dengan baik karena manajemen kinerja merupakan suatu sarana yang dapat digunakan untuk mendapat hasil yang lebih baik lagi dari organisasi dan individu di dalamnya melalui pemahaman dan pengelolaan kinerja dalam suatu kerangka tujuan dan standar kinerja (Armstrong, 2016). Kinerja yang prima menunjukkan seberapa baik individu mengolah kemampuannya memainkan perannya dalam suatu organisasi.

Dalam perusahaan, kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius karena saat ini perusahaan modern telah menjadikan karyawan sebagai aset, serta bukan menjadi alat saja. Kondisi ini perlu membuat perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan terikat dengan perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan juga dapat diandalkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Fenomena yang timbul saat ini dan dialami oleh banyak perusahaan adalah banyaknya karyawan yang tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja

karyawan juga mengalami penurunan (Hazriansyah et al, 2017). Kondisi penurunan kinerja karyawan ini juga membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan mengalami penurunan, terlebih lagi bagi perusahaan yang mengandalkan karyawannya dalam proses produksi secara manual. Keadaan serupa juga terjadi di industri mebel Semarang, berikut gambaran umum tentang industri mebel :

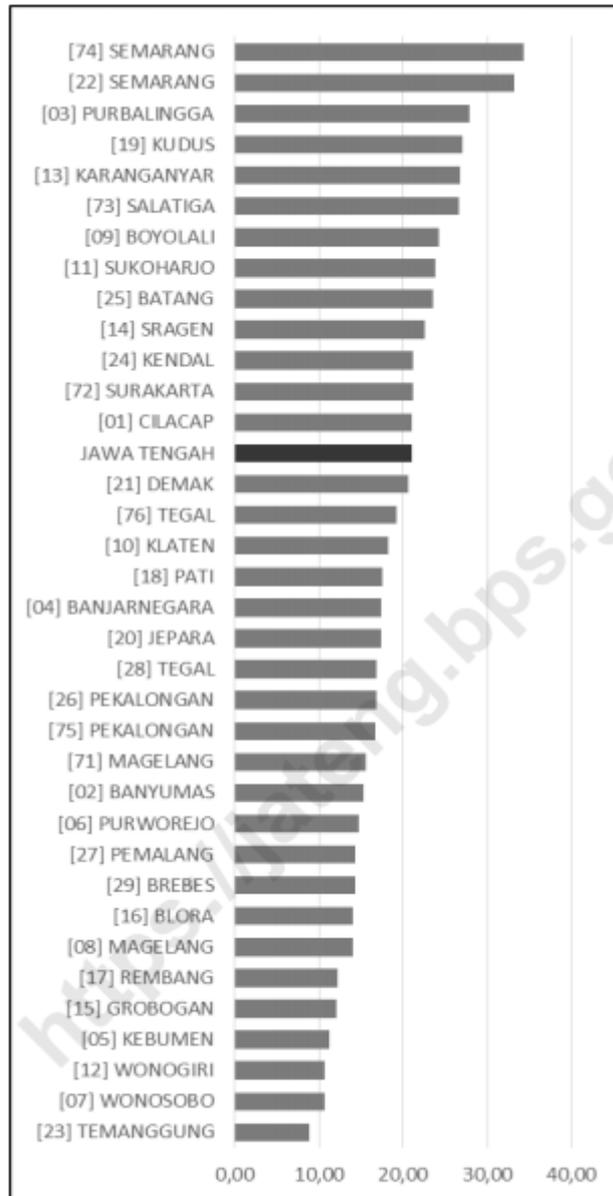
**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Perusahaan Mebel 2018**

<b>Wilayah</b>	<b>Jumlah</b>
Indonesia	635
Jawa Tengah	369
Semarang	42

Sumber : [www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id)

Digambarkan dalam tabel di atas terlihat Jawa Tengah merupakan daerah penyumbang industri mebel di Indonesia, namun bila melihat Kota Semarang bukan merupakan daerah dengan industri mebel terbanyak di Jawa Tengah tetapi dapat dilihat bahwa Kota Semarang merupakan daerah industri mebel dengan gaji terbanyak di Jawa Tengah, berikut gambaran datanya:

**Gambar 1.1.**  
**Rata-Rata Gaji Pekerja Industri Pengolahan Jawa Tengah 2018**  
**(Juta Rp)**



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

Namun hal ini tidak berbanding lurus dengan nilai indeks kerja karyawan yang ada di Kota Semarang, masih terjadi penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada industri mebel di Kota Semarang berikut penjelasannya:

**Tabel 1.2.**  
**Nilai Indeks Kerja Karyawan Industri Mebel di Semarang**

Tahun	Target	Pencapaian	Pencapaian (%)
2013	9,5	9,4	98,95
2014	9,5	9,1	95,79
2015	9,5	8,8	92,63
2016	9,5	8,7	91,58
2017	9,5	8,4	88,42

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

Hasil ini menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir target produksi dari perusahaan-perusahaan yang bergerak di industri mebel di Kota Semarang tidak pernah tercapai sementara target produksi tersebut merupakan pesanan dari pelanggan. Tidak tercapainya target produksi ini juga diakibatkan dari kinerja karyawan yang mengalami penurunan karena dibuat dengan metode *hand made*. Hal ini dapat terlihat dari nilai indeks kinerja karyawan yang tidak pernah mencapai target bahkan menunjukkan penurunan selama lima tahun terakhir.

Hendro dan Marthin (2016) berpendapat bahwa tiap organisasi berlandaskan keinginan untuk mencapai tujuan, maka keunggulan bersaing dalam suatu organisasi harus ditonjolkan. Sumber daya manusia yang mencakup system perekrutan merupakan elemen penting dalam menciptakan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja). Dimana di sini *quality of work life* merupakan kepedulian manajemen menyangkut pekerjaan dan karyawannya, serta sebuah organisasi yang efektif yang dapat memecahkan masalah dalam pengambilan keputusan mengenai hasil atau gaji, karir, maupun masalah pekerjaan. Sejalan dengan hasil penelitian Irawati (2015) dan Hendro dan Marthin (2016) menemukan hasil yang menyatakan *quality of work life* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Salah satu kondisi yang mampu mempengaruhi *quality of work life* dan kinerja karyawan adalah *locus of control*, dimana variabel individu merupakan prediksi untuk menilai tindakan individu tersebut. Tsui dan Gul (1996) dalam Karimi dan Alipour (2014) menyatakan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi perilaku karyawan, meningkatkan keterikatan, peningkatan kualitas kehidupan kerja dan meningkatkan performa. Sejalan dengan penelitian Talarico et al (2013), Heywood et al (2017), dan Rank dan Puapradit (2017) yang menemukan hasil *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Perilaku seorang pekerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional karyawan. Menurut Goleman (2017), kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu menggunakan intelegensinya dalam mengatur kehidupan emosinya, menelaraskan antara emosi dengan keterampilan mengolah kesadaran diri, meningkatkan pengendalian diri, menyadari empati, serta menanamkan motivasi diri dan menggunakan keterampilan sosial. Komitmen terhadap organisasi serta kinerja pada dasarnya berlandaskan pada kecerdasan emosional. Seberapa besar kemampuan atasan dalam pengendalian rasa emosi dalam karyawan sehingga berpikir bahwa kehidupan kerjanya baik merupakan arti dari kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan individu menanamkan motivasi dan mengendalikan hal-hal yang negatif untuk mendapatkan hasil yang terbaik inilah yang akan meningkatkan kinerja. Tanpa memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka karyawan akan mudah merasa tertekan, merasa tidak dilibatkan, yang menyebabkan kinerja menurun. Uraian ini sejalan dengan hasil penelitian Karimi dkk (2015) yang mengutarakan bahwa

*emotional intelligence* memiliki pengaruh positif terhadap *quality of work life*. Pernyataan pada penelitian Narayan dan Narashiman (2016), Pekaar et al (2017), dan Rexhepi dan Berisha (2017) bahwasanya *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan juga sejalan dengan hasil tersebut. Namun hasil dari penelitian Vahidi et al (2016) menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

**Tabel 1.3.**  
**Research Gap**

No	Keterangan	Signifikan	Tidak signifikan
1	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda tentang pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan	Talarico et al (2013), Heywood et al (2017), Rank dan Puapradit (2017)	Mali (2013)
2	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda tentang pengaruh <i>emotional intelligence</i> terhadap kinerja karyawan	Narayan dan Narashiman (2016), Pekaar et al (2017), Rexhepi dan Berisha (2017), O'boyle et al (2001)	Vahidi et al (2016)

Sumber: Penelitian Terdahulu

*Research gap* dapat digunakan sebagai dasar penulis untuk melakukan penelitian. Berlandaskan latar belakang dari permasalahan itu, terdapat perbedaan hasil yang disebut *contradictory evidence* oleh seorang peneliti bernama Muller (2015) dimana hipotesis dari beberapa penelitian terdahulu menyatakan hipotesis diterima dan juga tidak diterima. Kemudian muncul ketertarikan peneliti dalam melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh *locus of control* dan *emotional intelligence* dengan dimediasi dengan *quality of work life*.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan *research gap*, didapatkan hasil yang berbeda dimana dalam penelitian Rank dan Puapradit (2017) mendapatkan hasil *locus of control* memiliki pengaruh positif dalam kinerja karyawan, tetapi berbanding terbalik dengan penelitian Mali (2013) yang mendapatkan hasil *locus of control* tidak mampu meningkatkan kinerja dari karyawan. Rexhepi dan Berisha (2017) yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dalam kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian Vahidi et al (2016) yang menemukan hasil *emotional intelligence* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berlandaskan hal tersebut maka dirumuskan masalah sebagai berikut: bagaimana menciptakan *quality of work life* melalui *locus of control* dan *emotional intelligence* mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang, dan kemudian dirumuskannya adalah pertanyaan penelitian seperti:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang?
2. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang?
4. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang?
5. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang?

### **1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Bertolak dari latar belakang yang sudah dibahas sebelumnya, maka dibentuklah tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Guna melakukan suatu analisis berkaitan pengaruh *locus of control* terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang.
2. Guna melakukan suatu analisis berkaitan dengan pengaruh *emotional intelligence* terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang.
3. Guna melakukan suatu analisis berkaitan dengan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang.
4. Guna melakukan analisis berkaitan dengan pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* karyawan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada industri mebel di Kota Semarang.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Bertolak dari latar belakang yang sudah dibahas sebelumnya, maka dibentuklah kegunaan penelitian sebagai berikut:

#### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan dan pengetahuan tentang analisis penerapan dari studi mengenai kinerja karyawan dengan contoh nyata dalam praktek kerja di sebuah industri.

#### 2. Kegunaan Praktis

Teruntuk pemilik perusahaan, diharapkan penelitian ini mampu menjadi informasi tambahan dalam memahami *quality of work life*, *locus of control* serta *emotional intelligence* dalam mempengaruhi kinerja.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan yang memaparkan latar belakang masalah, dilanjutkan dengan rumusan masalah, beserta tujuan dan manfaat penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka, yang merupakan pemaparan hal –hal yang menjadi landasan teori penelitian, penelitian terdahulu yang menjadi research gap, kerangka pemikiran dari penelitian, serta hipotesis penelitian yang telah ditentukan.

Bab III : Metode Penelitian, memaparkan variabel penelitian mencakup definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang

dipakai dalam penelitian, metode dalam pengumpulan data, serta metode yang dipakai dalam menganalisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan, mencakup deskripsi dari objek penelitian, hasil analisis data beserta interpretasi dan pembahasannya.

Bab V : Penutup, mencakup kesimpulan hasil penelitian dengan keterbatasan dan saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

