

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Proteksi sumber daya manusia adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan. Proteksi ini memberikan rasa aman baik dari kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi porsenil.

Proteksi atau perlindungan adalah suatu keharusan bagi perusahaan/instansi yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan program proteksi, sumber daya manusia secara langsung akan berhubungan dengan lingkungan kerja, dalam hal tersebut tentu memiliki dampak pada kepuasan kerja porsenil Wardana (2014).

Kecerdasanemosional salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan organisasi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasanemosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi Galih Prakarsa (2022).

Untuk mencapai keberhasilan dalam peningkatan kinerja pegawai diperlukan keterampilan lain yaitu kecerdasanemosional. Kecerdasan mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugas dan berinteraksi dengan para pegawai lainnya. Goleman (2017) mengatakan bahwa “kecerdasanemosional adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri dan dapat mengambil keputusan secara tenang”. Oleh karena itu keberadaan karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar bukan hanya cerdas kognitifnya akan tetapi harus memiliki kecerdasanemosional. Galih Prakarsa (2022) menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan bukan hanya pendidikan yang baik ataupun karyawan yang berbakat saja tetapi karyawan harus memiliki tingkat kecerdasanemosional yang baik.

Kecerdasanemosional adalah wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu hidup seorang adalah IQ. Berdasarkan penelitian dalam bidang psikologi bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang tidak hanya diukur berdasarkan kecerdasan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasanemosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasanemosional

yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua Galih Prakarsa (2022).

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen yang secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri sendiri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri adalah perasaan mengenai diri sendiri, Pengaturan diri adalah kemampuan mengelola emosi, Motivasi adalah kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, Empati adalah kemampuan mengenali perasaan orang lain, Dan keterampilan sosial adalah kemampuan berinteraksi dengan orang lain Goleman (2017).

Salah satu hal yang harus diperhatikan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja Galih Prakarsa (2022) Kesuksesan dan kinerja di PT Pegadaian Malimongan Cabang Makassar bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawan, oleh sebab itu PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal karna baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari teori dan observasi yang dilakukan penulis maka terdapat fenomena terkait dengan proteksi sumber daya manusia yang diberikan kepada karyawan seperti keselamatan kerja dan pengaturan kerja sehingga menurunnya kinerja karyawan adapun fenomena terkait dengan kecerdasanemosional karyawan adalah terlihat karyawan yang tidak bisa mengendalikan emosionalnya secara sehat kepada sesama karyawan dan atasan sehingga membentuk kerjasama yang buruk antar rekan kerja dan atasan menyebabkan pekerjaan yang terbengkalai, kurangnya penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab dari beberapa karyawan, kurangnya pengetahuan dalam pekerjaan sehingga banyaknya kesalahan berupa laporan terjadi pada setiap divisi. Proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar tahun 2023 pada saat berkunjung ada beberapa aspek sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya kerja sama dalam pekerjaan dimana diantara karyawan masih saling bergantung terhadap karyawan lainnya, dalam suatu pekerjaan, dan ada perbedaan yang mengakibatkan karyawan yang ada merasa lebih senior atau lebih baik sehingga kerjasama maupun koordinasi yang diharapkan di antara karyawan tidak terjalin dengan baik. Peneliti tertarik untuk mengambil topik yang berhubungan dengan proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional pada kinerja karyawan,

dimana proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional berperan penting dalam perlindungan, penentuan sikap dan pengelolaan emosi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Proteksi Sumber Daya Manusia dan Kecerdasanemosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar ?
2. Apakah kecerdasanemosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proteksi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.
2. Untuk mengetahui kecerdasanemosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar dalam kaitan pentingnya sumber daya manusia dan kecerdasanemosional terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai kajian atau studi banding bagi perusahaan lain yang ingin membuat kebijakan terkait pengaruh proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional terhadap karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan serta sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan hasil penelitian agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- b. Bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan berguna untuk menambah pengetahuan tentang proteksi sumber daya manusia dan kecerdasanemosional kinerja karyawan.