

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki makna signifikan, karena terdapat keterlibatan aktif serta peran utama manusia dalam semua aktivitas organisasi. Memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Karena mereka bertanggung jawab atas semua operasi bisnis, SDM adalah aset yang paling penting bagi perusahaan. SDM sebagai pemegang peran terpenting dalam mencapai keberhasilan perusahaan maka perusahaan harus mengutamakan sarana dan prasarana karyawannya. Karena dengan begitu perusahaan bisa berjalan dengan baik (Pahira & Rinaldy 2023). Untuk menghindari terjadinya ketidaksesuaian jobdesk maka perusahaan harus benar-benar memperhatikan kebutuhan per divisi dengan teliti agar terhindar dari kesalahan yang bisa menghambat produktivitas kerja karyawan untuk memastikan bahwa visi dan misi perusahaan dapat disesuaikan dengan fungsi setiap divisi.

Saat ini, memiliki SDM unggul akan mempengaruhi bagaimana perusahaan akan berkembang. Hal ini berhubungan dengan produktivitas yang terjadi dalam perusahaan yang dimana sumber daya manusianya menjadi peran terpenting dalam keberlangsungan perusahaan agar perusahaan dapat terus berjalan dalam jangka

panjang. Kualitas SDM yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. (Rani *et al.*, 2017).

Produk-produk baru terus bermunculan di industri kecantikan, seiring dengan meningkatnya persaingan yang tidak hanya berasal dari merk internasional, tetapi juga dari brand-brand lokal yang kini mulai aktif merambah pasar, khususnya di Indonesia. Menariknya, banyak brand lokal yang mulai mengadopsi konsep keberlanjutan dalam pengembangan produknya sebagai bentuk respons terhadap meningkatnya kesadaran bahwa industri kecantikan seharusnya tidak harus merusak lingkungan (Jerry Shalmont, 2020). Konsep keberlanjutan ini diterapkan dalam berbagai aspek, mulai dari pemilihan bahan baku alami yang ramah lingkungan, proses produksi yang minim limbah, hingga kemasan yang dapat didaur ulang. Industri kecantikan, khususnya dalam kategori perawatan kulit atau skincare, telah berkembang menjadi salah satu industri tercepat di Indonesia. Hal ini berkaitan dengan minat masyarakat peningkatan minat terhadap perawatan diri, tren kecantikan yang terus berkembang, serta pengaruh media sosial yang mendorong konsumen untuk lebih peduli terhadap kondisi kulit dan penampilan. Pentingnya industri ini tercermin dari posisinya sebagai salah satu dari tiga industri utama yang menjadi fokus pembangunan nasional, sebagaimana disebutkan dalam Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN) 2015–2035. kosmetika sendiri didefinisikan oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) melalui Peraturan Nomor 31 Tahun 2020 sebagai zat yang digunakan di luar tubuh manusia, yang bertujuan untuk melindungi dan merawat tubuh selain pembersihan, aroma, perubahan penampilan, dan peningkatan bau badan. Dengan semakin

berkembangnya industri ini dan adanya tekanan untuk lebih bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan, kehadiran brand lokal yang mengusung nilai-nilai keberlanjutan menjadi fenomena menarik untuk diteliti.

Salah satu elemen penting yang membantu individu atau kelompok menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana adalah produktivitas kerja (Maliah & Kurniawan, 2020). Perusahaan menggunakan produktivitas kerja sebagai pengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan mereka. Tujuan produktivitas bukan hanya untuk mendapatkan sebanyak mungkin hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas produktivitas kerja juga penting diperhatikan.

Kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi mereka, yang sangat penting dalam dunia kerja, dikenal sebagai kecerdasan emosional. Kemampuan ini berdampak pada seberapa produktif karyawan melakukan pekerjaan mereka, apabila Kecerdasan Emosional di persepsikan baik oleh karyawan maka akan meningkatkan kualitas perusahaan dalam bekerja. Menurut Ratnasari *et al.*, (2020) Kemampuan kerja yang sempurna bukan satu-satunya cara untuk mengukur kerja karyawan. Kecerdasan emosional, di sisi lain, adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain dan mengendalikan diri sendiri. Kemampuan seseorang untuk menyadari dan memahami emosi mereka sendiri serta orang lain dan menggunakan kemampuan ini untuk mengatur bagaimana mereka bereaksi dan merespons dalam lingkungan sosial dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Sebagian besar waktu harus mengandalkan kecerdasan emosional tanpa disadari dan dipahami untuk berhubungan dengan orang-orang dalam menghadapi

situasi, terutama di tempat kerja. Karyawan yang mahir menggunakan kecerdasan emosional pasti memiliki hubungan sosial yang lebih baik. Tidak hanya meningkatkan produksi, tetapi juga meningkatkan kepuasan karyawan dengan tugas mereka, tanpa mengira tingkat pekerjaan mereka. Ketika seorang karyawan memiliki kemampuan untuk memahami apa yang dialami orang lain, serta alasan mengapa mereka berperilaku dengan cara tertentu, bagaimana hal itu dapat berdampak pada orang lain. Hal ini sangat bermanfaat dalam mengelola konflik yang kompleks, dan itulah yang membedakan seorang pemimpin dari yang lain. (Pratiwi *et al.*, 2023).

Menurut Hasibuan (2020) Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk berkolaborasi, meraih pencapaian, serta menyatukan seluruh daya dan upayanya demi mencapai tingkat produktivitas tertentu. Namun demikian, sejumlah permasalahan yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan rendahnya semangat kerja pegawai dan pelanggaran terhadap norma kedisiplinan yang turut menghambat performa kerja.

Selain motivasi kerja faktor lingkungan juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka. Karena keseluruhan prasarana kerja yang ada di sekitar pekerjaan karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan (Syahputra, 2022). Lingkungan tempat karyawan bekerja adalah tempat mereka bekerja sehari-hari. Perusahaan mengharapkan tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan

bersemangat, sehingga secara otomatis meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan agar dapat mencapai target.

Menurut Bahri *et al.*, (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan tempat mereka bekerja, tempat kerja seseorang, teknik kerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara pribadi maupun dalam kelompok. Hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan tempat kerja mereka akan menciptakan lingkungan yang baik. Situasi kerja yang ada di perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang baik. Tingkat produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan. (Lestary & Harmon, 2018).

CV. Berlian Kosmetik adalah bisnis yang bergerak di bidang industri kecantikan dan kosmetik, berlokasi di Perum Wonorejo Indah, Krajan Wonorejo, Lumajang, Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 2019, perusahaan ini telah berkembang pesat dan kini mempekerjakan sekitar 60 karyawan aktif. Sebagai pelaku usaha di sektor kosmetik, CV. Berlian Kosmetik berkomitmen untuk menciptakan produk berkualitas tinggi dengan standar keamanan dan inovasi yang terus diperbarui. Untuk membantu meningkatkan produktivitas karyawan, terdapat beberapa faktor penting yang sangat berpengaruh, di antaranya adalah kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. CV. Berlian Kosmetik tidak hanya berorientasi pada keuntungan bisnis semata, tetapi juga memiliki visi untuk memberdayakan masyarakat lokal melalui penciptaan lapangan kerja baru dan peningkatan kemampuan karyawan.

**Tabel 1.1 Data absensi karyawan CV. Berlian Kosmetik**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Jumlah Hari</b> | <b>Terlambat</b> | <b>Tanpa Izin</b> | <b>Total</b> | <b>Presentase</b> |
|--------------|------------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Januari      | 60                     | 25                 | 56               | 13                | 69           | <b>4,60%</b>      |
| Februari     | 60                     | 25                 | 40               | 17                | 57           | <b>3,80%</b>      |
| Maret        | 60                     | 25                 | 48               | 20                | 68           | <b>4,53%</b>      |
| April        | 60                     | 19                 | 59               | 16                | 75           | <b>5,20%</b>      |
| Mei          | 60                     | 27                 | 34               | 21                | 55           | <b>3,39%</b>      |
| Juni         | 60                     | 24                 | 36               | 9                 | 45           | <b>3,12%</b>      |
| Juli         | 60                     | 27                 | 57               | 13                | 70           | <b>4,32%</b>      |
| Agustus      | 60                     | 26                 | 43               | 16                | 59           | <b>3,78%</b>      |
| September    | 60                     | 24                 | 42               | 10                | 55           | <b>3,81%</b>      |
| Oktober      | 60                     | 27                 | 40               | 22                | 62           | <b>3,82%</b>      |
| November     | 60                     | 25                 | 42               | 13                | 55           | <b>3,66%</b>      |
| Desember     | 60                     | 25                 | 55               | 16                | 71           | <b>4,73%</b>      |

Sumber : Fenomena yang terjadi mengenai produktivitas kerja

Fenomena Kecerdasan Emosional yang terjadi pada perusahaan berpusat pada ketidakmampuan untuk berempati, mengendalikan diri, kerap terjadi miskomunikasi dan juga rendahnya kecerdasan emosional dalam menghadapi tekanan kerja serta kurangnya kerja sama tim. Setiap pekerjaan memiliki tingkat frustrasi tertentu, semakin tinggi tingkat jabatan maka makin tinggi juga tingkat frustrasi yang dialami, bagaimanapun cara seorang tersebut mengendalikan kecerdasan emosionalnya secara baik. Dan semuanya akan kacau jika tidak ada kecerdasan emosional. Perusahaan terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tetap kompetitif di industri kosmetik. Untuk itu, Perusahaan harus tidak hanya berkonsentrasi pada pencapaian target, tetapi juga membangun ekosistem kerja yang sehat secara emosional. Dalam upaya mempertahankan daya saing di industri kosmetik yang sangat kompetitif, peningkatan produktivitas karyawan tidak cukup

hanya ditopang oleh kemampuan teknis atau intelektual semata. Kecerdasan emosional seperti kemampuan memahami diri, mengelola stres, bekerja sama dalam tim, serta menjaga hubungan interpersonal harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM. Ketika karyawan mampu mengelola emosinya secara positif, mereka tidak hanya menjadi pribadi yang lebih tangguh, tetapi juga kontributor yang lebih berharga bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Terdapat indikasi rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan CV Berlian Kosmetik, yang terlihat dari banyaknya karyawan yang terlambat bahkan tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan atau izin resmi di luar ketentuan cuti, adanya pola penurunan semangat dan tanggung jawab kerja, tidak melakukan piket sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan, menggunakan fasilitas/alat-alat kantor tidak sesuai kegunaannya (kepentingan pribadi) dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang sudah diberikan. Fenomena ini menjadi sinyal serius bahwa sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri sendiri) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja, atau kepemimpinan). Akibatnya, perusahaan mengalami gangguan operasional, keterlambatan proses produksi, hingga penurunan produktivitas secara keseluruhan karena banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak terselesaikan tepat waktu. Jika situasi ini tidak segera ditangani, maka dampaknya tidak hanya terbatas pada efektivitas kerja harian, tetapi juga berisiko menurunkan reputasi perusahaan di mata mitra bisnis dan pelanggan. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian insentif yang adil, penguatan budaya kerja positif,

komunikasi yang lebih terbuka antara manajemen dan staf, serta pengembangan program kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan.

Di perusahaan ini, beberapa masalah nyata yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja sering kali menjadi hambatan dalam pencapaian kerja optimal. Salah satu pertanyaan yang paling umum adalah tingkat kebisingan yang tinggi di area kerja. Suara bising, baik dari percakapan antar karyawan, peralatan kerja, maupun aktivitas lain yang tidak dikendalikan, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Kebisingan tersebut mengganggu konsentrasi, menghambat fokus, dan pada akhirnya mengurangi kualitas serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, situasi ini juga memicu stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan menciptakan ketidaknyamanan secara umum. Selain faktor kebisingan, suhu ruangan yang tidak stabil atau terlalu panas juga menjadi kendala serius. Banyaknya karyawan yang berada dalam satu ruangan serta penggunaan mesin-mesin dengan suhu operasional tinggi menyebabkan sistem pendingin ruangan (AC) tidak mampu mengimbangi suhu yang meningkat. Akibatnya, ruangan menjadi gerah dan tingkat kenyamanan kerja pun menurun drastis. Kondisi ini memicu kelelahan fisik yang lebih cepat, mengurangi daya tahan tubuh, dan menurunkan semangat kerja. Kebisingan dan suhu ruangan yang tidak terkendali jika terus dibiarkan, akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurang produktif. Kesimpulan dan Implikasi Fenomena ini menunjukkan pentingnya perhatian serius dari perusahaan terhadap aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, tenang, dan memiliki suhu ruangan yang ideal adalah prasyarat untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Tanpa perbaikan

di sisi ini, Kondisi kerja yang tidak mendukung akan selalu menghalangi upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan peningkatan sistem ventilasi dan pendingin ruangan, pengaturan layout kerja yang lebih efisien, serta penerapan kebijakan untuk mengurangi kebisingan.

Penelitian ini diperlukan untuk menentukan sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta mendorong perusahaan untuk terus berkembang dalam jangka waktu yang panjang dan apabila penelitian ini tidak dilakukan maka kurangnya rasa empati memainkan peran, ketidakmampuan dalam mengendalikan diri, serta kurangnya kesadaran terhadap tata tertib absensi kehadiran yang telah ditentukan akan terus terjadi yang nantinya akan merugikan perusahaan, misalnya menurunnya produktivitas tim yang menyebabkan proses kerja menjadi tidak efisien, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menghambat alur operasional perusahaan (Sundari, 2024).

Produktivitas kerja karyawan dalam hal ini menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory* (Ghozali 2020:33). Teori ini menjelaskan tindakan yang bertujuan untuk mendorong dan menggerakkan individu atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori ini memiliki tujuan yang lebih khusus dan ambisius untuk menghasilkan peningkatan yang lebih besar dibandingkan dengan tujuan yang lebih mudah atau umum. Sasaran harus spesifik, dibatasi waktu, dan sulit. Idealnya, sasaran sulit ditetapkan dari produktivitas dengan asumsi bahwa motivasi dan bukan kemampuan membatasi pencapaian tingkat produktivitas tertentu.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2019), Laila Rahma *et al.*, (2019), Milinia (2023), Noviantoro *et al.*, (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seberapa produktif karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kecerdasan Emosional dapat dikelola karyawan dengan baik, karyawan dapat mengelola dan mengenali emosi mereka, serta karyawan dapat bekerja sama dan bersikap profesional baik terhadap internal perusahaan maupun calon pengguna. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahya *et al.*, (2019) memiliki hasil yang tidak signifikan lemahnya indikator kecerdasan emosional karena terdapat sedikit tuntutan perubahan dalam membuat gagasan baru dan jarang dibutuhkan karena tidak terlalu menuntut perubahan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2019), Rampisela & Lumintang (2020), Nadapdap *et al.*, (2022), Milinia (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Cahya *et al.*, (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa motivasi kerja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena sejumlah besar pekerja terus melanggar aturan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rampisela & Lumintang, 2020), Trisnawaty & Parwoto (2021), Nadapdap *et al.*, (2022), Noviantoro *et al.*, (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja seseorang memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap seberapa produktif mereka bekerja. Dampak terhadap produktivitas meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fathussyadah & Ardiansyah, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kunci dalam menjalankan usaha di bidang industri adalah kenyamanan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat memotivasi staff untuk melakukan yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merasa bekerja dengan nyaman dan perusahaan mendapatkan omset dengan baik. Oleh karena itu, CV. Berlian Kosmetik harus menyadari tiga elemen kecerdasan emosional, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi seberapa produktif karyawan. Ketiga elemen ini sangat penting untuk diperhatikan oleh CV Berlian Kosmetik guna mendongkrak produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda. Hasil pada penelitian terdahulu memunculkan adanya research gap yang memotivasi penulis memilih penelitian ini untuk melihat bahwa pentingnya pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.

Dari pernyataan diatas, peneliti tertarik memilih penelitian ini melihat bahwa pentingnya kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk keberlanjutan perusahaan yang lebih baik lagi dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja**

**Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan CV Berlian Kosmetik dan juga untuk mendorong perusahaan agar selalu berkembang dalam jangka panjang.

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan pernyataan diatas, penelitian membatasi pada permasalahan pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik, adapun batasan masalahnya adalah :

1. penelitian ini adalah dibidang sumber daya manusia, khususnya tentang kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja
2. Tempat penelitian ini pada CV. Berlian Kosmetik Lumajang
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Berlian Kosmetik

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, terdapat permasalahan sebagai berikut :

1. Apa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik?
2. Apa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik?

3. Apa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik?
4. Apa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang didapat, maka ada beberapa tujuan penelitian ini yang didapat, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak terkait, diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya pada CV Berlian Kosmetik Lumajang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Berlian Kosmetik.

### b. Perusahaan

Sebagai evaluasi dan juga Untuk mendukung kemajuan produktivitas karyawan dan di CV. Berlian Kosmetik agar lebih produktif.

### c. Akademik

Untuk menambah pengetahuan dibidang industri dan agar para akademik dapat mengetahui lebih dalam tentang bagaimana produktivitas suatu perusahaan.