

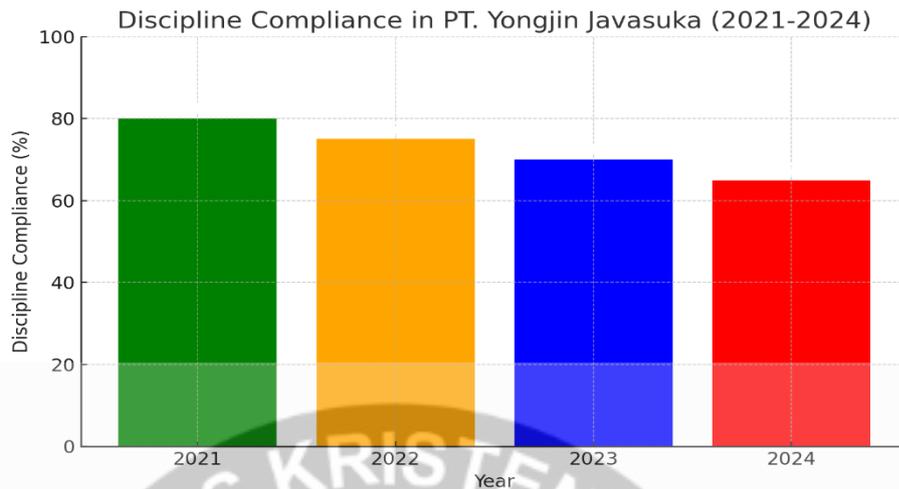
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di bidang industri manufaktur, khususnya sektor garmen, kinerja karyawan merupakan elemen kunci yang menentukan produktivitas dan daya saing perusahaan. PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri garmen, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan global dan tuntutan pasar yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu dianalisis dan dikelola secara efektif untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan.

Proses produksi yang efisien sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan. Kedisiplinan, sebagaimana dijelaskan oleh (Sutrisno, 2017) adalah tingkah laku seseorang yang mematuhi tata tertib dan ketentuan yang diterapkan di organisasi, baik yang bersifat tersurat maupun tersirat. Di operasional pabrik, hal ini dapat tercermin dari bagaimana karyawan menaati jadwal kerja, mematuhi prosedur produksi, dan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga membantu perusahaan memenuhi target produksi dengan konsisten. Harianto & Asron Saputra (2020) menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan dapat dinilai dari sejauh mana mereka menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Di Divisi Produksi PT. Yongjin, misalnya, seorang karyawan yang disiplin akan memastikan bahwa setiap pekerjaan, mulai dari pemotongan kain hingga pengecekan kualitas, diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin, seperti datang terlambat, bekerja secara sembarangan, atau sering absen, dapat menyebabkan keterlambatan produksi, menurunkan kualitas produk, dan bahkan mengganggu alur kerja tim. Oleh karena itu, penerapan dan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan menjadi elemen kunci dalam upaya perusahaan untuk menjaga stabilitas dan produktivitas kerja. Berikut data disiplin kerja disajikan pada tabel dibawah ini.

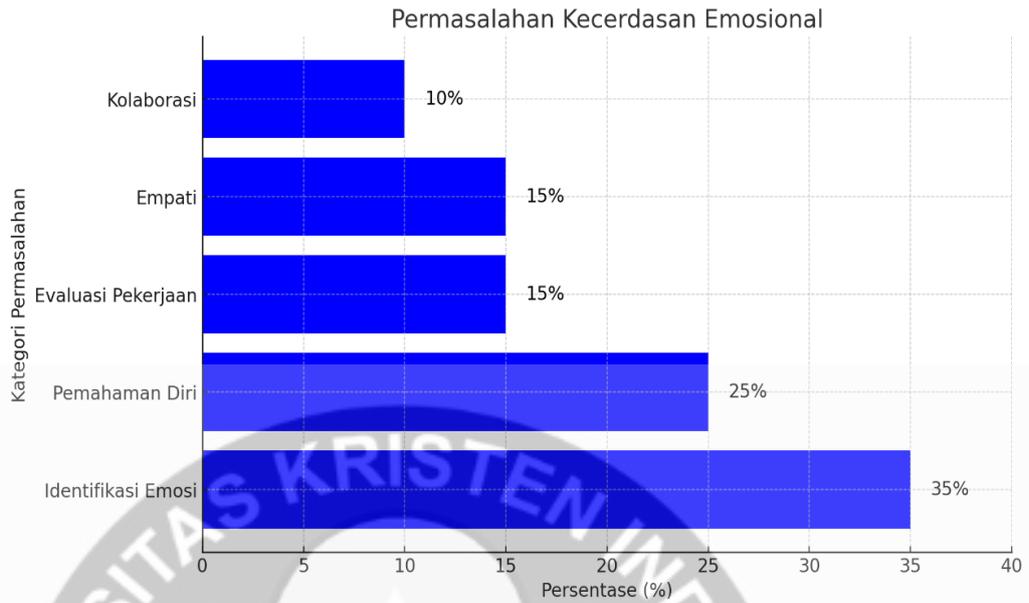


Sumber: PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi 2024

**Gambar 1. 1 Data Disiplin Kerja 2021- 2024**

Pada Gambar 1.1 di atas menunjukkan tren tingkat kepatuhan disiplin dalam rentang waktu dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, tingkat kepatuhan disiplin mencapai angka tertinggi sebesar 80%. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 75%, menunjukkan adanya sedikit penurunan kepatuhan dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2024, di mana tingkat kepatuhan disiplin turun lagi menjadi 70%, angka terendah selama periode tersebut. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya tren penurunan tingkat kepatuhan disiplin sebesar 10% dari tahun 2022 hingga 2024.

Kemampuan dalam mengelola emosi menjadi faktor krusial dalam berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam Divisi Produksi. Kecerdasan emosional, sebagaimana diuraikan oleh Estining Widyastini (2013), tidak hanya mendukung kapabilitas individu untuk mengelola emosi, tetapi juga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan berbagai tekanan kerja, baik faktor internal maupun eksternal tempat kerja. Dalam dunia kerja yang dinamis, seorang karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu menjaga semangat kerja, mengelola konflik dengan rekan kerja, serta mempertahankan kinerja yang konsisten meskipun menghadapi berbagai tantangan. Berikut data kecerdasan emosional disajikan pada gambar dibawah ini.



Sumber: PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi 2024

**Gambar 1. 2 Data Kecerdasan Emosional 2024**

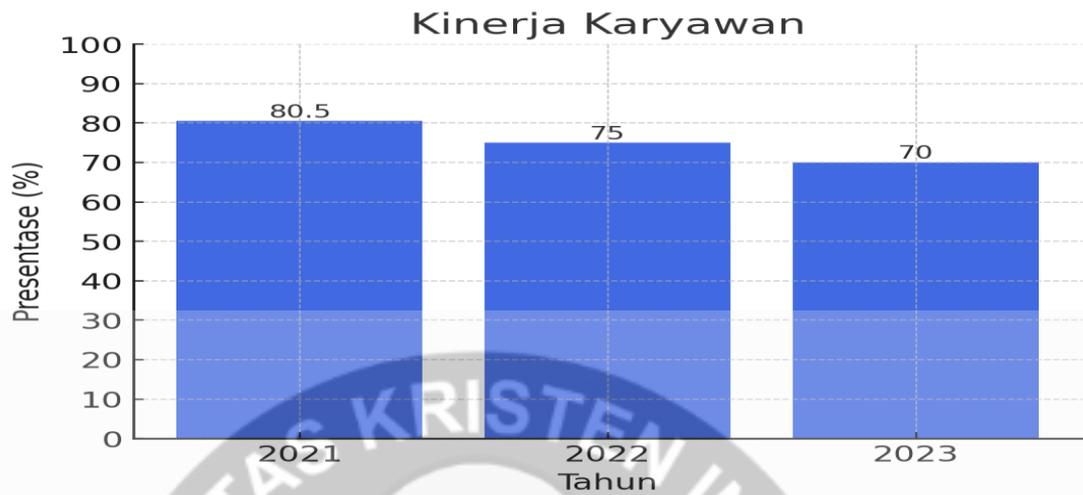
Kecerdasan emosional memegang peran penting dalam kinerja karyawan di Divisi Produksi, namun masih terdapat beberapa permasalahan utama. Sebanyak 35% karyawan mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi emosi mereka sendiri, yang dapat menyebabkan stres dan hambatan komunikasi. Selain itu, 25% karyawan tidak memahami kekuatan dan kelemahan diri, sehingga sulit untuk berkembang. Sebanyak 15% karyawan tidak terbiasa mengevaluasi pekerjaan mereka, yang mengakibatkan kesalahan berulang dan kurangnya inovasi. Rendahnya empati juga menjadi masalah bagi 15% karyawan, yang dapat memicu konflik interpersonal dan menurunkan keharmonisan tim. Sementara itu, 10% karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja sama dan berkolaborasi, yang berisiko menghambat produktivitas tim. Secara keseluruhan, permasalahan ini dapat berdampak negatif pada individu maupun organisasi. Maka dari itu, diperlukan upaya seperti pelatihan dan mentoring untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan agar mereka lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja

Perusahaan Korea Hojoen Limited Corporation memiliki anak perusahaan di Indonesia bernama PT. Pabrik Garmen Yongjin Javasuka II Sukabumi. Beralamat di Jl Raya Siliwangi KM 35 Kp. Pajagan, Desa Benda, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, usaha ini bergerak di bidang

garmen. Hanya beberapa merk ternama besutan PT. Yongjin meliputi: Nike, Under Armour, The North Face, Adidas, Oakley, GAP, Athleta, Ferrino, dan masih banyak lagi. Asia, Eropa, Amerika, Afrika, Oseania, Kanada, dan Balkan merupakan bagian dari jangkauan pemasaran ekspor. Pabrik garmen Sukabumi yang kedua, PT. Yongjin Javasuka, mempekerjakan 4.700 orang. Sektor produksi mempekerjakan banyak orang, termasuk tiga ribu orang.

Penurunan kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi dapat dihubungkan dengan dua faktor utama disiplin kerja yang menurun dan kecerdasan emosional yang kurang terkelola dengan baik. Dalam operasional pabrik, disiplin kerja adalah fondasi penting yang memastikan setiap proses berjalan selaras dengan ketentuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Namun, kenyataannya, sejumlah karyawan menunjukkan perilaku yang tidak disiplin, seperti datang terlambat, tidak mematuhi prosedur kerja, atau mengabaikan tanggung jawab mereka. Hal ini menyebabkan gangguan dalam alur produksi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, yang kemudian berkonsekuensi merugikan bagi efisiensi serta produktivitas perusahaan.

Lebih lanjut, kecerdasan emosional yang rendah juga menjadi penyebab signifikan dalam penurunan kinerja. Karyawan yang tidak mampu mengelola stres atau tekanan kerja dengan baik cenderung mengalami penurunan motivasi, yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja mereka. Tekanan kerja yang tinggi di Divisi Produksi, dikombinasikan dengan komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan, semakin memperburuk situasi. Karyawan yang tidak merasa didukung atau dihargai oleh manajemen seringkali kehilangan semangat, bahkan menunjukkan tingkat konflik yang lebih tinggi dengan rekan kerja. Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kurang harmonis. Maka dari itu, peningkatan kedisiplinan dan pengelolaan kecerdasan emosional yang lebih baik sangat diperlukan untuk memulihkan dan meningkatkan kinerja karyawan. PT.Yongjin menetapkan standar kerja minimal 92% setiap jalannya kerja. Kinerja karyawan PT. Yongjin dijelaskan pada gambar dibawah ini.

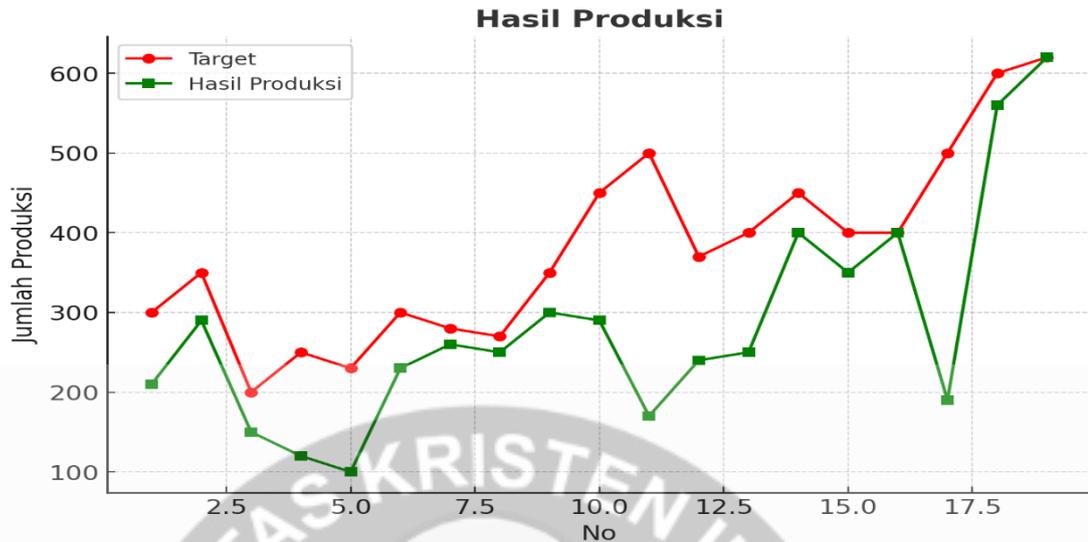


Sumber: PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi 2023

### **Gambar 1. 3 Data Penilaian Kinerja 2021- 2023**

Pada gambar 1.2 ditampilkan tingkat kinerja karyawan PT. Yongjin Garment Javasuka Factory II pada periode 2021 hingga 2023. Data menunjukkan bahwa tingkat kinerja sebesar 80,5% pada tahun 2021, kemudian menjadi 75,0% pada tahun 2022, dan 70,0% pada tahun 2023. Dengan ini PT. Yongjin tidak mencapai standar yang di tentukan.

PT. Yongjin Garment Javasuka Factory II Sukabumi terdiri dari 19 *lines* produksi. Dari 19 *lines* produksi yang berjalan, perusahaan bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya pencapaian target produksi mengakibatkan waktu penyelesaian produksi menjadi lama dan tidak sesuai penjadwalan yang sudah direncanakan. Namun terdapat 19 *lines* terdapat dua *lines* produksi yang berhasil mencapai target.



Sumber: PT. Yongjin Javasuka Garment Factory Sukabumi II 2023

#### Gambar 1. 4 Hasil Produksi Line per hari

Berdasarkan data yang disajikan, terlihat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil produksi di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi pada tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak lini produksi tidak mencapai target yang telah ditetapkan. LINE 1, LINE 3, LINE 4, dan LINE 5 mencatat hasil masing-masing sebesar 210, 150, 120, dan 100, sementara target mereka adalah 300, 200, 250, dan 200. Selain itu, terdapat beberapa lini yang mencapai atau bahkan melampaui target, seperti LINE 10 dengan hasil 430 dari target 450 dan LINE 18 dengan hasil 560 dari target 600. Namun, rata-rata hasil produksi yang di bawah target dapat mengindikasikan adanya kendala terkait proses kerja, disiplin, atau motivasi karyawan.

Dengan adanya pemaparan diatas agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan hasil yang baik, maka penulis membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Yongjin Javasuka Garment II Sukabumi “**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya pemahaman terhadap kebijakan perusahaan, lemahnya disiplin waktu, dan kurangnya keterbukaan dalam komunikasi menjadi masalah utama yang perlu segera diatasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian target produksi perusahaan.
2. Rendahnya kemampuan dalam mengenali emosi, kurangnya pemahaman terhadap kekuatan dan kelemahan diri, minimnya evaluasi pekerjaan, dan keterbatasan dalam kolaborasi tim.
3. Kesulitan dalam mencapai standar kinerja yang tinggi, kurangnya perhatian terhadap detail, kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan tambahan, dan ketidakpuasan terhadap tenggat waktu. Masalah ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam pengelolaan waktu, pengembangan sikap proaktif, serta peningkatan motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal di kalangan karyawan.

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditetapkan untuk menjaga fokus penelitian adalah:

1. Studi ini hanya akan melihat bagaimana disiplin kerja dan kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tertentu.
2. Aspek disiplin kerja yang akan dianalisis termasuk kedatangan tepat waktu, pelaksanaan tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan.
3. Kecerdasan emosional akan diukur melalui kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi dan mengelola emosi mereka serta berinteraksi dengan rekan kerja mereka.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi?
2. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi?

#### **1.5 Hipotesis**

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi.
3. Disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi.

#### **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini meliputi :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Garment Factory II Sukabumi.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment Factory II Sukabumi.

## 1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan: Menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dan kecerdasan emosional.
2. Bagi Peneliti: Sebagai referensi tambahan untuk penelitian sejenis di masa depan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis: Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan konsep mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.