

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera modern yang ditandai dengan globalisasi, kompetensi bisnis menjadi semakin *intens*. Hal ini mendorong perusahaan, baik lokal maupun internasional, dipaksa untuk terus melakukan inovasi dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Pengaruh globalisasi telah mengubah secara mendasar bagaimana organisasi beroperasi, khususnya dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Mengingat karyawan adalah modal penting perusahaan, diperlukan strategi untuk memastikan mereka agar dapat bekerja secara produktif. Salah satu elemen kunci yang mempengaruhi produktivitas adalah kecerdasan emosional - kemampuan seseorang untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik umumnya memiliki motivasi tinggi untuk bekerja sama, mengatasi kendala secara efektif, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif (Miller & Jones 2024). Pada dunia kerja kontemporer, upaya untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan tetap menjadi isu krusial bagi organisasi. Meskipun kemajuan signifikan dalam teknologi dan sistem manajemen telah diterapkan, pencapaian kinerja karyawan yang optimal secara menyeluruh masih menghadapi kendala. Fenomena ini mengindikasikan bahwa produktivitas tidak semata-mata merupakan fungsi dari kapabilitas teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor-faktor psikologis dan sosial. Aspek-aspek seperti tingkat stres, tekanan kerja, dan persepsi ketidakadilan kompensasi sering kali berkontribusi pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh dimensi psikologis dan sosial yang mendasari, bukan hanya kompetensi inti. (Wulansari 2020).

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi

dengan kondisi kerja yang dinamis dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (Fitrianda & Kurniawan 2025).

Kompensasi di sisi lain mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat non-finansial (Amirulloh, 2023). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan performa terbaik. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas.

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam pekerjaan (Belo 2025). Pada industri yang terus berkembang, kreativitas menjadi salah satu aset terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk tetap relevan dan kompetitif. Kreativitas tidak hanya mendorong inovasi dalam proses produksi, tetapi juga membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan menemukan solusi yang lebih efisien.

Di CV. Fokus Production, yang bergerak di bidang konveksi semi-garment, kreativitas karyawan memegang peran krusial dalam memenuhi tuntutan pasar yang dinamis dan beragam. CV. Fokus Production yang beroperasi di bidang konveksi semi garment yang berlokasi di komplek pertokoan pasar sadamantra, jalaksana, kabupaten kuningan. Usaha ini dirintis sejak tahun 2011. Melalui survei dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan respon yang baik dan keterbukaan pemilik serta karyawannya tentang permasalahan yang terjadi, fenomena permasalahan ini dapat dilihat dengan jelas dari hasil observasi dan wawancara awal banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengelola emosi mereka sendiri dan seringkali terjadi miskomunikasi atau kesalahpahaman, terutama dalam situasi tekanan tinggi yang tidak terhindarkan dari industri ini.

Dampak spesifik dari kesulitan ini terlihat pada terjadinya konflik internal antar karyawan, penurunan semangat kerja, serta terhambatnya proses kolaborasi yang esensial. Selain itu, miskomunikasi dan kesalahpahaman juga berpotensi menyebabkan kesalahan dalam produksi, menurunnya kualitas *output*, dan bahkan peningkatan *waste* produk karena kurangnya koordinasi yang efektif akibat masalah interpersonal. Serta sering sekali terjadinya keterlambatan waktu atau target

selesainya pesanan yang telah di sepakati bersama. Ini tentu mempengaruhi konsumen dalam minat untuk melakukan pemesanan berikutnya. Berikut adalah data mengenai produktivitas karyawan bagian produksi CV. Fokus Production yang disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Jumlah Produktivitas Karyawan di CV. Fokus Production
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Produksi (Unit)	Jumlah Karyawan	Produktivitas per Karyawan (Unit/Orang)
Januari	521	50	10,42
Februari	546	50	10,92
Maret	1.350	50	27
April	635	50	12,7
Mei	735	50	14,7
Juni	1.573	50	31,46
Juli	335	50	6,7
Agustus	1.215	50	24,3
September	310	50	6,2
Oktober	550	50	11
November	1.120	50	22,4
Desember	455	50	9,1

Sumber: Data (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa meskipun jumlah karyawan pada departemen produksi CV. Fokus Production konsisten sebanyak 50 orang sepanjang tahun 2023, produktivitas bulanan menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Sebagai contoh, puncak produktivitas terjadi pada bulan Juni dengan 1.573 unit produksi, diikuti oleh Maret dengan 1.350 unit, yang diindikasikan sebagai akibat dari peningkatan volume pesanan. Namun, terdapat penurunan drastis pada bulan September (310 unit) dan Juli (335 unit). Pola ini mengindikasikan adanya tren ketidakpastian (*volatility*) dalam capaian produksi perusahaan.

CV. Fokus Production merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi semi-garment yang berlokasi di Kabupaten Kuningan. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 50 orang yang bekerja

secara tetap sepanjang tahun 2023. Berdasarkan data produktivitas karyawan selama tahun 2023, terlihat adanya fluktuasi hasil produksi yang cukup signifikan dari bulan ke bulan, meskipun jumlah karyawan tetap sama.

Berdasarkan hasil pengolahan data, produktivitas rata-rata per karyawan per bulan menunjukkan perbedaan yang cukup besar. Pada bulan Januari setiap karyawan menghasilkan rata-rata **10,42 unit**, Februari **10,92 unit**, Maret meningkat tajam menjadi **27 unit**, kemudian turun kembali pada bulan April menjadi **12,70 unit**. Produktivitas tertinggi terjadi pada bulan Juni sebesar **31,46 unit per karyawan**, sedangkan produktivitas terendah terjadi pada bulan September yaitu hanya **6,20 unit per karyawan**. Perbedaan yang begitu mencolok antara bulan tertinggi dan terendah menunjukkan bahwa produktivitas kerja di CV Fokus Production belum stabil dan cenderung berfluktuasi.

Fluktuasi produktivitas ini tidak hanya menggambarkan ketidakkonsistenan hasil kerja karyawan, tetapi juga mengindikasikan adanya faktor lain di luar jumlah tenaga kerja yang memengaruhi tingkat produktivitas. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa aspek sumber daya manusia, seperti **kecerdasan emosional, kompensasi, dan kreativitas kerja**. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah cenderung sulit bekerja sama dan kurang mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan. Sementara itu, kompensasi yang belum optimal bisa menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, kreativitas yang kurang berkembang dapat membatasi kemampuan karyawan untuk berinovasi dan menemukan cara kerja yang lebih efisien.

Oleh karena itu, fenomena fluktuasi produktivitas ini menjadi dasar penting bagi peneliti untuk menganalisis sejauh mana **kecerdasan emosional, kompensasi, dan kreativitas** berpengaruh terhadap **produktivitas kerja karyawan di CV. Fokus Production**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Selain faktor eksternal, penelitian awal melalui wawancara dengan pemilik CV. Fokus Production mengindikasikan bahwa faktor internal turut berkontribusi terhadap variasi produktivitas. Ditemukan adanya permasalahan terkait pengelolaan emosi karyawan, di mana beberapa individu kurang memiliki kemampuan mengelola emosinya dalam menghadapi masalah pribadi, yang berdampak pada kinerja pekerjaan. Situasi ini diperparah dengan adanya karyawan yang menunjukkan respons emosional negatif saat ditegur, menciptakan suasana kerja yang kurang harmonis dan berpotensi menurunkan efisiensi tim. Hal ini menyoroti pentingnya kecerdasan emosional dalam lingkungan kerja.

Selanjutnya, terkait dengan kompensasi, CV. Fokus Production memberikan gaji pokok, insentif berupa bonus bulanan, serta tunjangan kesehatan dan hari raya. Meskipun bonus bertujuan sebagai motivasi, perlu diteliti lebih lanjut apakah sistem kompensasi ini efektif dalam mendorong produktivitas secara konsisten. Terakhir, disinyalir bahwa kurangnya kreativitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pencapaian target. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kreativitas karyawan dapat ditingkatkan untuk mendukung tercapainya target produksi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Misalnya, Mawarti & Waseu (2024) serta Kultsum (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, Ap & Bahrn (2024) mencatat bahwa kecerdasan emosional yang tinggi tidak selalu menjamin komitmen yang kuat terhadap produktivitas, mengindikasikan adanya faktor lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan tersebut.

Demikian pula, mengenai kompensasi, Syafitri & Andri (2023) serta Dinantara & Oktaviani (2019) mengidentifikasi pengaruh signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Berlawanan dengan itu, Lubis (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, menyiratkan bahwa efektivitas kompensasi mungkin bersifat kontekstual.

Pada konteks kreativitas Saharuddin & Soehardi (2019) dan Prasetyo & Riswat (2019) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan dan

dominan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Namun, Tandra (2024) menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja justru lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan dibandingkan dengan kreativitas.

Variasi temuan dari penelitian terdahulu, ditambah dengan adanya indikasi permasalahan terkait pengelolaan emosi, sistem kompensasi, dan kebutuhan akan kreativitas yang masih menjadi tantangan dalam optimalisasi produktivitas di CV. Fokus Production, menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi. Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara mendalam bagaimana ketiga faktor ini (kecerdasan emosional, kompensasi, dan kreativitas) saling berinteraksi dan secara spesifik memengaruhi produktivitas kerja di lingkungan perusahaan konveksi ini.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan untuk mengatasi kesenjangan penelitian serta permasalahan yang teridentifikasi, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi, dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja** pada karyawan CV. Fokus Production.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh simultan antara kecerdasan emosional, kompensasi, dan kreativitas terhadap produktivitas kerja di CV. Fokus Production ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Fokus Production ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Fokus Production ?
4. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Fokus Production ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh bersama antara kecerdasan emosional, kompensasi, dan kreativitas pada produktivitas kerja karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk pengaruh kreativitas terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Teroris

Untuk mendapatkan data empiris terbaru dan sebagai bahan berpikir dalam pengembangan teori selanjutnya mengenai produktivitas kerja.