

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Natalia & Lenny, 2020). Organisasi modern seperti sekarang, menyadari bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Jufri & Marimin, 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketertiban, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka (Rachmaniah, 2022). Di sisi lain, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, lingkungan kerja, dan pengakuan yang diterima (Arisanti, 2019). Dalam konteks KJPP MBPRU Yogyakarta, organisasi memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dengan organisasi sejenis.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja di KJPP MBPRU Yogyakarta. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien dan efektif. Mereka akan menghormati aturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan, serta mampu mengatur waktu dan sumber daya dengan baik. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan dapat menjaga kualitas kerja, menghindari kesalahan, dan mencapai target yang

telah ditetapkan. Kecerdasan emosional adalah kualitas penting yang mencakup berbagai aspek dalam mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Hal ini melibatkan kemampuan untuk secara tepat mengenali, memahami, mengungkapkan, dan mengelola perasaan secara efektif.

Kecerdasan emosional jauh melebihi nilai kecerdasan intelektual, karena mampu membentuk arah kesuksesan hidup seseorang. Dalam realitas sehari-hari, gejala emosi dapat memiliki dampak besar pada kualitas berpikir dan pengambilan keputusan. Sebagai contoh, ketika seseorang mengalami kemarahan, fokus dan konsentrasi mereka bisa terganggu, menghambat kemampuan untuk merenung secara jernih. Kecerdasan emosional membantu seseorang tetap tenang dan bijaksana dalam menghadapi situasi yang menantang, memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan emosional dan membuat keputusan yang lebih baik. Penting untuk memahami bahwa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk merasakan emosi tanpa dikuasai olehnya. Ini bukan tentang menekan atau mengabaikan emosi, tetapi tentang bagaimana meresponsnya dengan cerdas dan konstruktif. Kemampuan ini juga memungkinkan individu untuk memahami perasaan orang lain, membantu membangun hubungan yang kuat dan berempati.

Kepuasan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja di KJPP MBPRU Yogyakarta. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung lebih disiplin dan berdedikasi untuk mencapai hasil yang terbaik. Kepuasan kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti kesempatan pengembangan karir, keseimbangan kerja, kehidupan pribadi, pengakuan atas kontribusi mereka, dan dukungan dari manajemen. Pegawai

yang merasa dihargai dan diperhatikan akan semakin disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan lebih mampu dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya.

Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, disiplin kerja mereka akan semakin meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi akan membantu menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Penting bagi para pegawai KJPP MBPRU Yogyakarta untuk memahami hubungan antara disiplin kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Langkah-langkah yang dapat diambil antara lain adalah meningkatkan komunikasi dan pengakuan, memberikan peluang pengembangan karir, mengadakan program motivasi dan penghargaan, serta meningkatkan sistem manajemen kinerja yang transparan dan adil (Pariyanti et al., 2019).

Perilaku disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Berikut ini adalah data absensi keterlambatan pada karyawan KJPP MBPRU Yogyakarta pada tahun 2022-2023 :

**Tabel 1.1. Data Absensi Keterlambatan Karyawan KJPP MBPRU Yogyakarta Periode Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Keterlambatan Karyawan
2021	24
2022	26
2023	35

Sumber : KJPP MBPRU Yogyakarta

Tabel di atas pada tahun 2021, 2022 dan 2023 menunjukkan persentase tingkat keterlambatan karyawan KJPP MBPRU Yogyakarta semakin meningkat. Sehingga fenomena pada KJPP MBPRU yaitu persentase ketidak hadiran pada tahun 2022 sebesar 24 dan pada tahun berikutnya 2023 mengalami peningkatan menjadi 26 dan pada tahun 2023 semakin bertambah menjadi 35. Hal ini dapat menjadi indikator disiplin kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlambatan karyawan maka semakin rendah tingkat disiplin karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai KJPP MBPRU Yogyakarta, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan faktor- faktor membangun budaya kerja yang mendorong disiplin, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Dengan meningkatnya disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja, diharapkan kinerja pegawai di KJPP MBPRU Yogyakarta dapat meningkat secara signifikan. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategis, menghadapi persaingan yang semakin ketat, dan menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan (Lantara, 2019).

Dari pemaparan hasil peneliti terdahulu mengidentifikasi terjadinya research gap pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut : Penelitian yang

dilakukan oleh Ekhsan (2019) mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sari (2016) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja, pentingnya variabel mediasi pada penelitian ini guna melihat apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki nilai penting yaitu dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi berkurangnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh peneliti masa depan dan menjadi dasar untuk pengembangan teori dan praktik manajemen yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan manfaat bagi pegawai di KJPP MBPRU Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Saraswati et al., (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pegawai KJPP MBPRU Yogyakarta dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dan kecerdasan emosional.
2. Manfaat Praktis : Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada para pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mereka, sehingga mereka dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

