

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam suatu perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi baik. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna untuk kemajuan pada suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna untuk menunjang dan memuaskan keinginan pegawai dan juga dari perusahaan. Kemudian agar dapat terjaga dan terpelihara dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten didalam perusahaan. Hal ini disebabkan apabila pegawai memiliki potensi yang baik agar mampu mencapai kinerja yang tinggi serta dapat menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017:156) menjelaskan kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan dari hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas dari tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Dalam bekerja diperlukan tingkat kualitas kinerja yang baik dan juga tanggung jawab bekerja bagi setiap pegawai agar dapat menunjang prestasi dalam bekerja. Kemudian dalam bekerja diperlukan tingkat kesadaran yang tinggi dan tingkat kecerdasan bagi setiap pegawai agar apa yang diinginkan dalam bekerja dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap pegawai demi keberhasilan suatu perusahaan.

Persaingan bisnis saat ini sangat kompetitif. Persaingan yang terjadi dalam bisnis menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia sebagai penentu kesuksesan perusahaan. Banyak perusahaan mencoba menjadi perusahaan yang mengungguli pesaingnya dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dengan bakat yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan. Tantangan yang dihadapi perusahaan sangat berat dan kompleks (Noerchoidah dan Nurdina, 2024).

Kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh dari proses yang dilalui oleh sumber daya manusia yang bukanlah hasil nyata dan dapat dilihat saat itu juga. Pada prinsipnya kinerja tersebut adalah hal yang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya dan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang mereka peroleh. Jadi, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga dan memelihara SDM yang ada pada perusahaan tersebut supaya kinerja dari karyawan tersebut dapat dicapai dengan maksimal, sehingga dapat memberikan efek terhadap peningkatan operasional perusahaan (Buana, dkk 2020).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapkannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima kemampuan utama, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi

diri, motivasi diri, empati dan membina hubungan (Oktarini, dkk 2020). Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan belum tercapai yang bisa dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1.1
Permasalahan pada Variabel Kecerdasan Emosional PR. Hendra Jaya

Indikator	Permasalahan
Memahami emosi diri sendiri	Karyawan bagian nyontong belum mampu memahami emosinya saat pekerjaan belum selesai namun waktu sudah menunjukkan semakin siang.
Mengendalikan emosi diri sendiri	Karyawan bagian nggiling belum mampu mengontrol emosinya saat rekan kerja bagian mbatil lambat mengerjakan tugasnya.
Memahami emosi orang lain	Bagian mbatil tidak memahami bahwa bagian nggiling sudah marah karena tumpukan rokok yang sudah harus dibatil belum selesai.
Memotivasi diri sendiri	Bagian mbatil tidak mampu memotivasi dirinya sendiri untuk semakin cekatan agar tumpukan rokok yang sudah harus dibatil segera selesai.

Sumber: hasil wawancara dengan pemilik PR. Hendra Jaya, 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan beberapa permasalahan pada variabel kecerdasan emosional dimana karyawan bagian nyontong belum mampu memahami emosinya saat pekerjaan belum selesai namun waktu sudah menunjukkan semakin siang. Karyawan bagian nggiling belum mampu mengontrol emosinya saat rekan kerja bagian mbatil lambat mengerjakan tugasnya. Bagian mbatil tidak memahami bahwa bagian nggiling sudah marah karena tumpukan rokok yang sudah harus dibatil belum

selesai. Bagian mbatil tidak mampu memotivasi dirinya sendiri untuk semakin cekatan agar tumpukan rokok yang sudah harus dibatil segera selesai.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *skill*. *Skill* adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan kompeten. *Skill* sumber daya manusia merupakan suatu nilai yang tinggi dalam mewujudkan kegiatan pengembangan suatu perusahaan. Kemampuan yang yang dimaksud tidak dimiliki semua orang, oleh karenanya dalam keberhasilan suatu perusahaan jumlah SDM yang banyak tidak akan berarti jika tidak terdiri dari sumber daya manusia yang bermutu baik. Sumber daya manusia adalah orang yang sigap, memiliki dorongan serta bisa memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia akan mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang sangat tepat dalam mengisi berbagai jabatan, kedudukan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan perusahaan (Buana, dkk 2020). Permasalahan pada variabel ketrampilan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Permasalahan pada Variabel Skill PR. Hendra Jaya

Indikator	Pabrik Rokok	
	PR. Hendra Jaya	Djarum SKT
Kecepatan	Rata-rata dalam 5 jam memperoleh 3.000 batang rokok	Rata-rata dalam 4 jam memperoleh 3.000 batang rokok
Ketelitian	Banyak batang rokok yang kurang rapi saat dilakukan pengawasan oleh mandor	Batang rokok tergolong sudah rapi saat dilakukan pengawasan oleh mandor

Sumber: hasil observasi peneliti pada beberapa perusahaan rokok di Kudus.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan pabrik rokok di Kudus, dan hasilnya diperoleh bahwa karyawan PR. Hendra Jaya rata-rata dalam 5 jam memperoleh 3.000 batang rokok, namun karyawan Djarum SKT rata-rata dalam 4 jam memperoleh 3.000 batang rokok. Pada P. Hendra Jaya banyak batang rokok yang kurang rapi saat dilakukan pengawasan oleh mandor. Hal tersebut dikarenakan ketrampilan karyawan khususnya karyawan baru yang masih lambat dalam membatil belum bisa mengikuti ritme karyawan lama.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para pekerja atau karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam memandang pekerjaan mereka dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja masing-masing sehingga kepuasan kerja kembali kepada setiap individu. Kepuasan kerja akan naik atau meningkat jika pegawai atau karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mencapai sasaran akhir atau tujuan perusahaan bersama (Pratama dan Irbayuni, 2023). Permasalahan pada variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Permasalahan pada Variabel Kepuasan Kerja PR. Hendra Jaya

Indikator	Aspek	Pabrik Rokok	
		PR. Hendra Jaya	Djarum SKT
Upah	THR	Dibawah UMR Kudus hanya sebesar Rp. 1.500.000	Sesuai dengan UMR Kudus Rp. 2.450.000
	Upah Bagian Giling	Rp. 30.000/1000 batang	Rp. 35.000/ 1000 batang
	Upah Bagian Mbatil	40% dari upah giling	45% dari upah giling
Jenis pekerjaan	Bagian Packaging	Hanya terdapat bagian packing saja (semua tahapan packaging dijadikan satu)	Terdapat bagian Ngepress, ngeball, ngepacking

Sumber: hasil observasi peneliti pada beberapa perusahaan rokok di Kudus.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan pabrik rokok di Kudus, dan hasilnya diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PR. Hendra Jaya merasa bahwa gaji yang diperoleh dibawah rata-rata apalagi jika dibandingkan dengan perusahaan rokok lainnya. Seperti pada aspek THR, PR. Hendra Jaya memberikan THR dibawah UMR Kudus hanya sebesar Rp. 1.500.000. Berbeda dengan Djarum SKT yang memberikan THR sesuai dengan UMR Kudus Rp. 2.450.000. demikian halnya dengan aspek lainnya sebagaimana tercantum dalam tabel 3 diatas.

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur sumber daya perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai setiap tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya,

sehingga perusahaan tersebut perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya karyawan yang bekerja lebih baik diharapkan suatu perusahaan dapat memperoleh hasil kerja yang baik juga dan tujuan dapat tercapai oleh karyawan. Demikian halnya dengan PR. Hendra Jaya yaitu sebuah perusahaan yang memproduksi rokok kretek yang ada di kabupaten Kudus. Meski produk yang dihasilkan tidak sebagus pesaing rokok dikawasan sekitar Kudus, Pabrik Hendra Jaya terbilang cukup berkembang. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya perluasan perusahaan di kawasan pabrik guna membantu menambah produktifitas yang dihasilkan. Untuk saat ini PR. Hendra Jaya memasarkan produknya di kawasan Jawa Barat dan Lampung. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan, yang bisa dilihat dalam tabel 4 berikut:

Tabel 1.4

Target dan Realisasi Produksi Rokok PR. Hendra Jaya Tahun 2023

Bulan	Produk SKT					
	Weenak Tenan		Gunung Giri		Jambu Lampung	
	Target (box)	Realisasi (box)	Target (box)	Realisasi (box)	Target (box)	Realisasi (box)
Januari	550	500	120	100	150	147
Februari	550	510	120	110	150	130
Maret	550	525	120	109	150	135
April	550	540	120	115	150	139
Mei	550	528	120	106	150	148
Juni	550	547	120	118	150	138
Juli	550	500	120	100	150	146
Agustus	550	523	120	110	150	132
September	550	537	120	109	150	140
Oktober	550	540	120	115	150	130
November	550	510	120	106	150	135
Desember	550	538	120	120	150	140

Sumber: data bagian produksi PR. Hendra Jaya, dikutip tahun 2024.

Melalui data pada Tabel 1.4 tersebut menunjukkan bahwa target produksi yang telah ditetapkan perusahaan belum tercapai. Misalnya pada bulan Januari untuk produk rokok Weenak Tenan, perusahaan menargetkan sebanyak 550 box pada bulan Januari, namun pada kenyataannya, karyawan hanya mampu menghasilkan sebanyak 500 box. Demikian halnya pada bulan yang lainnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan. Beberapa penyebabnya antara lain kecerdasan emosional karyawan masih kurang karena terdapat karyawan yang belum mampu mengontrol emosinya saat rekan kerja lambat mengerjakan tugasnya. Faktor selanjutnya yaitu *skill* atau ketrampilan karyawan khususnya karyawan baru yang masih lambat dalam membatil belum bisa mengikuti ritme karyawan lama. Faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja karyawan yang merasa bahwa gaji yang diperoleh dibawah rata-rata apalagi jika dibandingkan dengan perusahaan rokok lainnya.

Riset gap yang melatar belakangi penelitian ini adalah perbedaan hasil penelitian terdahulu. Variabel kecerdasan emosional, penelitian yang dilakukan oleh Angelica, dkk (2020) dan Ula (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktarini, dkk (2020) dan Nani dan Mukaroh (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel *skill*, penelitian yang dilakukan Sumanto, dkk (2021) dan Pamungkas, dkk (2023) yang menyatakan bahwa *skill* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil berbeda dinyatakan oleh Buana,

dkk (2020) dan Lengkong, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa *skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja, Ningmabin dan Adi (2022) serta Pratama dan Irbayuni (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar (2021) serta Fajri, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Skill* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Bagian Produksi PR. Hendra Jaya Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel independen yaitu kecerdasan emosional, *skill* dan kepuasan kerja. Serta variabel dependen yaitu kinerja.
2. Responden yang menjadi objek penelitian yaitu pekerja pada bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus yaitu batil, contong, giling, nyelop.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja yang terdiri dari borong dan bulanan.
4. Waktu penelitian dilaksanakan setelah 2 bulan proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan pada PR. Hendra Jaya Kudus yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, *skill*, kepuasan kerja dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional karyawan masih kurang karena terdapat karyawan yang belum mampu mengontrol emosinya saat rekan kerja lambat mengerjakan tugasnya (tabel 1).
2. *Skill* karyawan baru yang masih lambat dalam membatal belum bisa mengikuti ritme karyawan lama (tabel 2).
3. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang diperoleh dibawah UMR jika dibandingkan dengan perusahaan rokok lainnya (tabel 3).
4. Kinerja karyawan belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan (tabel 4).

Beberapa permasalahan di atas menimbulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *skill* terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, *skill*, kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, *skill*, kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja bagian produksi PR. Hendra Jaya Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai referensi khususnya adalah mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan kasus serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan realita tentang kecerdasan emosional, *skill* dan kepuasan kerja terhadap kinerja.