

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi berkembang pesat dalam masyarakat kontemporer, persaingan cenderung tumbuh, dan kinerja organisasi merupakan salah satu indikator terpenting bagaimana berkembang semakin baik dalam menghadapi persaingan global. Sebagai organisasi yang mencari keuntungan, meningkatkan kinerja organisasi adalah misi terpenting perusahaan. Perusahaan masa kini ingin merekrut atau melatih karyawan potensial yang bersedia melampaui peran yang mereka tetapkan untuk meningkatkan kinerja. Namun, ketika meningkatkan kinerja organisasi perusahaan, beban kerja dan tekanan kerja karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu, kelelahan kerja, yang dapat dengan mudah terjadi di lingkungan bertekanan tinggi, adalah masalah umum di perusahaan atau organisasi. Masalah kelelahan kerja akan mempengaruhi kinerja pekerjaan dan menyebabkannya menurun, menyebabkan kelelahan yang lebih serius, membentuk lingkaran setan, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Temuan sebelumnya mendokumentasikan fakta bahwa kelelahan kerja bisa terjadi (Gong, dkk, 2019).

Kecerdasan intelektual (IQ) mampu menentukan peningkatan dan kecerdasan manusia, namun demikian peningkatan dan kecerdasan atau kinerja manusia juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

Untuk alasan ini, Kecerdasan Intelektual (IQ) dan *Emotional Intelligence* (EQ) yang dimiliki karyawan perlu diteliti dan dikembangkan untuk memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan untuk memfasilitasi kinerja karyawan (Kurniawan, 2020).

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dalam bentuk kinerja pegawai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain motivasi, kepuasan kerja, kecerdasan, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik (Robbil, 2017).

Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan menciptakan motivasi dan kepuasan kerja sehingga dengan demikian kinerjanya dapat lebih meningkat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pernyataan tersebut menyiratkan makna bahwa dengan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya akan dapat mendorong motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan tercapai kinerja pegawai yang baik (Robbil, 2017).

Kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat-alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Fenomena yang terjadi adanya teguran dari pimpinan bagi sebagian pegawai karena kurang efisiensinya dalam

menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sikap pasif dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja menunjukkan adanya kurangnya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh sebagian tenaga (Ngalim, 2013: 52).

Kecerdasan emosional telah memperoleh pertimbangan yang signifikan dari para pakar industri dan intelektual secara merata selama beberapa tahun terakhir. Faktor terkait kepribadian ini telah banyak diperdebatkan oleh para pendidik dalam domain ilmu perilaku dan manajemen. Kecerdasan emosional telah muncul sebagai sifat pribadi yang berpengaruh dari perspektif penelitian akademis dan bisnis. Kecerdasan emosional digambarkan sebagai introspeksi diri dan ekspresi keadaan emosional orang lain sambil menyadari perbedaan di antara keduanya dan mempertimbangkan perbedaan ini untuk mengatur perilaku dan kognisi mereka sendiri. Emosi dan perasaan adalah aspek yang melekat pada organisasi tetapi penelitian terbatas dilakukan pada emosi di tempat kerja (Naz, dkk, 2019).

Polytron merupakan sebuah perusahaan elektronik asal Indonesia yang didirikan pada tanggal 16 Mei 1975 di Kudus, Jawa Tengah dengan nama PT. Indonesian Electronic & Engineering. Kemudian pada tanggal 18 September 1976 berubah nama menjadi PT. Hartono Istana Electronic, lalu merger dan menjadi PT. Hartono Istana Teknologi. Perusahaan ini menghasilkan berbagai macam perlengkapan elektronik. Barang yang dihasilkan oleh Polytron ialah televisi, radio, telepon genggam, dan masih

banyak lagi. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan pangsa pasar yang luas dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Salah satunya *unit painting*, *Unit painting* PT. HIT yang berlokasi di Kudus merupakan unit yang digunakan untuk proses pengecatan produk, baik pengecatan dasar maupun pengecatan akhir. Unit ini digunakan dalam proses berbagai macam produk Polytron, termasuk smartphone. Namun hasil observasi awal yang dilakukan peneliti memperoleh data kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi Battery Cover Smartphone 2022-2023

Bulan	Target	Realisasi
Juli 2022	5.000 unit	4.459 unit
Agustus 2022	5.000 unit	4.985 unit
September 2022	5.000 unit	4.851 unit
Oktober 2022	5.000 unit	4.820 unit
November 2022	5.000 unit	4.758 unit
Desember 2022	5.000 unit	4.604 unit
Januari 2023	5.000 unit	4.825 unit
Februari 2023	5.000 unit	4.907 unit
Maret 2023	5.000 unit	4.521 unit

Sumber: Bagian produksi PT. Hartono Istana Teknologi, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi menurun yang artinya kinerja karyawan masih belum optimal, dimana target produksi tidak mampu terpenuhi setiap bulannya. Beberapa faktor penyebabnya antara lain pada aspek kecerdasan emosional, karyawan belum mampu mengontrol emosinya saat mesin produksi mengalami kemacetan. Hal tersebut mengakibatkan kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai, sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Unit *painting* dipilih dalam

penelitian ini karena unit *painting* memiliki permintaan pasar yang sangat tinggi namun kinerjanya belum maksimal. Unit *painting* dipilih dalam penelitian ini karena unit *painting* menjadi salah satu komponen penting pada jenis produksi PT. Hartono Istana Teknologi. Produksi *battery cover* dipilih sebagai obyek penelitian dikarenakan *battery cover* ini memberikan daya baterai tambahan yang lebih lama dan juga menawarkan teknologi proteksi.

Data tersebut didukung dengan data pendidikan karyawan PT. Hartono Istana Teknologi bagian Unit *Painting* Produksi *Bateray Cover* sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Pendidikan Karyawan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/ Sederajat	160	94%
D3 dan S1/ Sederajat	10	6%
Total	170	100%

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. Hartono Istana Teknologi, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari total 170 orang karyawan PT. Hartono Istana Teknologi bagian Unit *Painting* Produksi *Bateray Cover* terdapat 10 orang yang memiliki pendidikan terakhir Diploma 3, Sarjana Strata 1 dan sederajat, sedangkan sisanya yaitu 160 orang karyawan memiliki pendidikan terakhir sekolah menengah atas atau sederajat.

Terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian terdahulu, misalnya pada variabel kecerdasan intelektual. Hasil penelitian Sibasopait (2021), Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Gong, dkk (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Yani dan Istiqomah (2020), Ula (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya hasil penelitian Sibasopait (2021) serta Hartanto, dkk (2020) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun Naz, dkk (2019), menyatakan hal yang berbeda bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kurniawan (2020), Gong, dkk (2019) serta Yaquot, dkk (2021) mengungkapkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal berbeda diungkapkan oleh Suleman, dkk (2020) bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Ula (2020), Naz, dkk (2019) serta Yaquot, dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Yani dan Istiqomah (2020) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja.

Riset yang dilakukan Ula (2020), Hartanto, dkk (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada Asis, dkk (2021) menjelaskan hal yang berbeda yakni kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sibasopait (2021) serta Yaquot, dkk (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus (Studi Kasus Bagian Unit Painting Produksi Bateray Cover)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penelitian ini membahas tentang beberapa hal di bawah ini:

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.
2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.
4. Obyek penelitian pada PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
5. Responden penelitian pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus Unit Painting Produksi Bateray Cover yang berjumlah 114 karyawan.
6. Lama penelitian ini adalah 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dilihat bahwa terdapat penurunan produksi (tabel 1.1). penurunan produksi menunjukkan kinerja

karyawan yang masih belum optimal. Selain itu, mesin produksi yang sering mengalami kemacetan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan tidak tercapai. Kecerdasan intelektual karyawan masih kurang karena karyawan yang kadang masih bingung tahapan pekerjaan yang meliputi memasukkan produk pada Jig, mengencangkan produk pada Jig. Pada aspek kecerdasan emosional, karyawan belum mampu mengontrol emosinya saat mesin produksi mengalami kemacetan. Unit *painting* dipilih dalam penelitian ini karena unit *painting* memiliki permintaan pasar yang sangat tinggi namun kinerjanya belum maksimal.

Dari uraian di atas, maka didapat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
3. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?

6. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.
6. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.

7. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Hartono Istana Teknologi Kudus.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori ilmu-ilmu ekonomi dan sosial.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberi gambaran mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa depan terkait dengan kinerja karyawan.