

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Kunango Jantan Group merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufacturing dan trading. Manufacturing dan trading adalah perusahaan yang mengubah produk mentah menjadi produk jadi melalui proses produksi kemudian dijual kepada pelanggan. Kunango Jantan Group adalah kelompok perusahaan yang fokus dalam penyediaan, pemesanan, dan distribusi material baja dan beton siap pakai untuk industri konstruksi, kelistrikan, dan pertambangan, telekomunikasi dan perhubungan. Lokasi perusahaan berada di kawasan industri Kota Padang, yaitu di Jalan By Pass KM 25, Kanagarian Kasang, Kecamatan Batang Anai, Kelurahan Padang Pariaman, Sumatera Barat.

Perusahaan saat ini telah membangun pabrik listrik dari beton dan tiang pancang. Produksi tiang listrik dan beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT. PLN (Persero) se Sumatera. PT. Kunango Jantan Padang telah menjadi salah satu perusahaan manufaktur terdepan di sumatera dan mulai merambah kancah nasional. Strategi manajemen yang penting sekali untuk di rancang sehingga dapat menghasilkan perencanaan dan tujuan sesuai yang telah di tetapkan dan semua kegiatan yang dapat menarik perhatian pembeli. Secara keseluruhan, strategi utama adalah bahwa ia mengarahkan dirinya sendiri kepada inti tanggung jawab manajemen puncak, yaitu menjamin suksesnya bisnis di masa sekarang dan di masa yang akan datang.

Dari beberapa tahun terakhir PT. Kunango Jantan Padang berusaha untuk mampu memenuhi kebutuhan pasar dan permintaan yang tinggi akan material baja dan beton. Dengan berkembangnya dunia bisnis industri manufaktur telah meningkatkan persaingan yang ketat. Untuk itu manajemen perusahaan harus lebih bisa menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan. Salah satunya manajemen perusahaan merupakan suatu bentuk memproduksi produk dan jasa untuk konsumennya yang bergerak di dibidang manufacturing dan trading. Kehadiran PT. Kunango Jantan Padang menambah antusias pada dunia industri manufaktur pada saat sekarang ini, untuk itu manajemen perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya untuk mempertahankan eksistensinya di bidang manufakturing dan trading.

Kinerja menurut Rivai (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor kinerja karyawan sangat penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kecerdasan emosional (*ability*). Hal ini sesuai dengan $Human\ Performance = Ability + Motivation$, $Ability = Knowledge + Skill$. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan

(*ability*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2001:13) Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan intelektual (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya.

Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para karyawan maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Diantaranya yaitu memperhatikan kecerdasan intelektual karena pada umumnya karyawan yang membutuhkan kecerdasan intelektual yang lebih baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Menurut (Sternberg, 2018) kecerdasan intelektual adalah konsep yang kompleks yang mencakup tiga komponen utama, yaitu komponen kontekstual, eksperimental, dan kontekstual, dan melibatkan kemampuan berpikir, berinovasi, dan beradaptasi dengan sukses dalam berbagai situasi. Menurut Robbins dan Judge (2017,69) kecerdasan intelektual adalah kemampuan individu dalam melakukan penalaran, berfikir dan mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi. Kecerdasan intelektual akan membantu karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Untuk itu kecerdasan intelektual karyawan harus dikembangkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Indikator kecerdasan intelektual Menurut Robbins (2017) ada tujuh dalam kecerdasan intelektual adalah : Kecerdasan Numerik, Kecerdasan Verbal, Kecerdasan Presepsi, Penalaran Induktif, Penalaran deduktif, Visualisasi Spesial dan Daya Ingat.

Selain kecerdasan intelektual yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional, Menurut Robbins dan Judge (2015: 70), kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Menurut Daniel Goleman (2016:43), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami, menggunakan, dan mengelola emosi diri sendiri. Lebih dari itu, pengertian dari kecerdasan emosi juga meliputi kemampuan memahami perasaan orang lain sehingga bisa berinteraksi dan menunjukkan respons yang tepat dalam menghadapi berbagai situasi sosial. Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Goleman (2015) yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan Mengenali emosional orang lain (empathy).

PT.Kunango Jantan Kota Padang mengoperasikan pabrik barunya yang memproduksi *spun pile* atau tiang pancang dan *spun pole* atau tiang listrik beton di kawasan pabrik di By Pass, Kasang, Padang Pariaman. Kapasitas stok produksi untuk *spun pile* diameter 400 – 600 mencapai 5.000 batang, *spun pile* diameter 300-400 mencapai 6.500 batang, dan *spun pile* atau tiang listrik beton mencapai 12.000 batang. PT Kunango Jantan Kota Padang bergerak di bidang manufaktur baja dan beton, dengan produk antara lain baja galvanis, tower galvanis, tiang listrik, pipa dan tiang baja, guardrail, beton precast, tiang pancang, dan berbagai

produk lainnya. Berikut data jumlah karyawan PT. Kunango Jantan Kota Padang dapat dilihat di tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Kunango Jantan Padang Tahun 2023

Jenis Kelamin	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Laki-Laki	124	94
Perempuan	20	16
Total	144	110

Sumber : PT. Kunango jantan2023

Dapat dilihat pada tabel 1.1 diatas bahwa jumlah karyawan pada PT. Kunango Jantan Kota Padang untuk karyawan tetap berjumlah 144 orang laki-laki berjumlah 124 dan perempuan 20 orang untuk karyawan kontrak berjumlah 110 laki-laki 94 dan perempuan 16 orang. Selain data jumlah karyawan di atas dapat juga dilihat pada tabel 1.2 data tentang masa kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kota Padang sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Masa Kerja Karyawan
PT. Kunango Jantan Padang

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan
1	≤ 1	91
2	1 – 5	79
3	6 – 10	37
4	11 – 20	28
5	≥ 21	19
Total		254

Sumber : PT. Kunango jantan2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 254 orang karyawan hanya sebanyak 91 orang yang baru bekerja dibawah 1 tahun sebanyak 79 orang yang bekerja antara 1-5 tahun, 37 orang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 28 orang karyawan yang bekerja selama 11-20 tahun dan 19 orang karyawan yang telah bekerja lebih dari 21 tahun lamanya. Untuk pencapaian kinerja yang baik perusahaan harus memerhatikan absensi karyawannya. Berikut ini tabel absensi karyawan PT. Kunango Jantan Kota Padang :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Kunango Jantan Padang

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Alfa	Terlambat	Pulang Cepat
2018	268	213	254	228
2019	267	243	284	235
2020	235	226	272	238
2021	248	334	283	231
2022	248	345	315	242
2023	258	359	324	248

Sumber : PT. Kunango jantan2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa absensi karyawan PT. Kunango jantan dari tahun 2018 sampai 2023 masih banyak karyawan yang alfa, datang terlambat dan pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan dan ini akan berdampak kepada kinerja karyawan PT. Kunango Jantan. Apabila banyak yang melanggar aturan seperti ini maka akan mencerminkan hasil kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang datang terlambat serta tanpa keterangan juga terbilang cukup banyak. Hal ini dapat disimpulkan fenomena tentang kinerja karyawan dari hasil rekapitulasi absensi karyawan PT. Kunango Jantan Kota Padang banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan seperti tidak

datang tanpa keterangan, terlambat dan pulang cepat hal ini apabila di biarkan akan mengganggu hasil produksi dan pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini dapat dilihat data hasil produksi dan cacat produksi pada PT. Kunango Jantan Padang sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Hasil Produksi dan Cacat Produksi
Spun Pile PT. Kunango Jantan Padang

Tahun	Produksi	Jumlah Bagus	Jumlah Cacat	Persentase Cacat (%)
2019	10.639	10.474	165	1,5 %
2020	9.873	9.756	117	1,2 %
2021	11.848	11.559	249	2,1 %
2022	11.954	11.580	374	3,1 %

Sumber : PT. Kunango jantan

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas jumlah produksi spun pile mengalami kenaikan produk cacat yang cukup tinggi dari tahun sebelumnya, kenaikan produk cacat yang paling signifikan pada tahun 2021 mencapai 2,1% dan 2022 mencapai 3,1% melebihi batas dari batas produk cacat yaitu 2% produk cacat ini mencerminkan kinerja karyawan yang tidak maksimal oleh karna itu perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kinerja karyawan lagi agar produk cacat mengalami kenaikan lagi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan kecerdasan intelektual karyawannya. Untuk itu maka perusahaan harus memberikan pelatihan pembelajaran, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian perencanaan di PT.Kunango Jantan banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penalaran berfikir dan mencari jalan keluar dari masalah pekerjaan yang harus

diselesaikan untuk itu perusahaan harus memberikan fasilitas dan kelengkapan seperti : fasilitas pembelajaran, fasilitas kolaborasi, program inovasi dan pengembangan keterampilan berfikir kritis dll. Fenomena yang terjadi untuk kecerdasan intelektual yaitu perusahaan kurang memperhatikan fasilitas untuk mengembangkan kecerdasan intelektual.

Pengembangan kecerdasan intelektual adalah upaya jangka panjang. Karyawan perlu diberi waktu untuk tumbuh dan berkembang, dan perusahaan perlu memberikan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung upaya ini. Dengan memprioritaskan pengembangan kecerdasan intelektual, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui tim yang lebih canggih dan produktif.

Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh karena itu penulis melakukan wawancara untuk melihat permasalahan kecerdasan emosional. Hasil wawancara dengan karyawan bagian perencanaan untuk kecerdasan emosional karyawan PT. Kunango jantan banyak karyawan yang tidak mampu mengatasi konflik, karyawan yang tidak memiliki kecerdasan emosional yang cukup mungkin sulit mengatasi konflik dengan cara yang sehat dan konstruktif. Selain itu karyawan juga tidak mendapatkan motivasi dari rekan kerja bahkan atasannya oleh karena itu, karyawan yang tidak memiliki pemahaman yang baik tentang emosi mereka sendiri dan orang lain mungkin kurang termotivasi atau sulit untuk merasa terhubung dengan tujuan perusahaan.

Permasalahan kecerdasan emosional di perusahaan dapat memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi

perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi pada PT. Kunango Jantan, maka penulis melakukan survai awal dengan menyebarkan kuesioner yang dapat kita lihat pada tabel 1.5 dibawah ini :

Tabel 1.5
Survai Awal

No	Pernyataan	Responden (Orang)	Jawaban (Orang)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
A. Kinerja Karyawan						
1	Tercapainya kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja karyawan	30	14	16	46,7%	53,3%
2	Saya menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan jumlah (kuantitas) yang telah ditetapkan perusahaan	30	16	14	53%	47%
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan tepat waktu	30	17	13	56,7%	43,3%
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara rutin dengan lebih cepat dan efektif.	30	19	11	63%	37%
5	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan oleh PT. Kunango Jantan	30	13	17	43%	57%
	Rata – rata				52,5%	47,5%
B. Kecerdasan Intelektual						
1	Saya mempunyai kemampuan menguasai angka, sehingga saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.	30	18	12	60%	40%
2	Saya mampu memahami dengan cepat apa yang saya baca dan dengar.	30	9	21	30%	70%
3	Saya Mampu mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat	30	15	15	50%	50%
4	Saya Mampu menganalisa urutan logis masalah dan memecahkan masalah	30	10	20	33%	67%

No	Pernyataan	Responden (Orang)	Jawaban (Orang)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
5	Saya Mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument	30	11	17	37%	63%
6	Saya Mampu membayangkan perubahan dari suatu objek jika dilakukan perubahan	30	17	13	57%	43%
7	Saya Mampu mengenang atau mengingat kejadian dimasa lalu	30	16	14	53%	47%
	Rata – rata				45,7%	54,3%
C. Kecerdasn Emosional						
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	30	16	14	53%	47%
2	Saya memikirkan apa yang diinginkan sebelum bertindak.	30	12	18	40%	60%
3	Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik	30	17	13	56,7%	43,3%
4	Saya memiliki rasa empati terhadap teman-teman yang lagi membutuhkan.	30	16	14	53%	47%
	Rata – rata				50,7%	49,3%

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner awal peneliti, dapat diketahui bahwa dari 5 (lima) pernyataan tentang kinerja karyawan rata-rata terdapat 52,5% yang memilih jawaban “**Ya**” dan 47,5% memilih jawaban “**Tidak**”. Karyawan PT. Kunango Jantan banyak memilih jawaban “ya” dapat dilihat pertanyaan no 5 tersebut banyak karyawan tidak disiplin atas peraturan hal ini akan mengacu kepada kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu penulis mengambil kesimpulan bahwa masih adanya permasalahan pada kinerja karyawan PT. Kunango Jantan Padang. Hal ini menunjukkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih rendah.

Selanjutnya jawaban responden terhadap pernyataan tentang kecerdasan intelektual dengan 7 (tujuh) pernyataan rata-rata terdapat 50,7% memilih jawaban **“Ya”** dan 49,3% memilih jawaban **“Tidak”**. karyawan banyak memilih pertanyaan “tidak” karna dilihat dari pertanyaan kecerdasan intelektual karyawan banyak yang tidak bisa berfikir yang mendalam, kritis dan analitis yang bertujuan untuk memahami, memecahkan masalah, Maka dari itu penulis mengambil kesimpulan bahwa masih adanya permasalahan pada kecerdasan intelektual karyawan PT. Kunango Jantan Padang, karena dari tujuh pertanyaan tersebut lebih banyak menjawab “tidak” dibandingkan menjawab “ya”. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual masih rendah

Jawaban responden terhadap pernyataan tentang kecerdasan emosional dengan 4 (empat) pernyataan rata-rata 50,7% memilih jawaban **“Ya”** dan 49,3% memilih jawaban **“Tidak”**. Dapat dilihat dari pertanyaan no 2 tentang memikirkan apa yang diinginkan sebelum bertindak masih rendah dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa masih rendahnya kecerdasan emosional pada PT. Kunango Jantan Padang.

Berdasarkan hasil survai awal yang telah dilakukan terlihat permasalahan pada PT. Kunango Jantan Padang untuk variabel kinerja karyawan, kecerdasan intelektual dan juga kecerdasan emosional mengalami permasalahan yang telah dijelaskan diatas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka”** yang diteliti oleh Kurniawan tahun (2020) yang menyimpulkan bahwa

bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan fenomena yang terjadi pada PT. Kunango Jantan Padang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kunango Jantan Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan?
2. Bagaimanakah Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kunango Jantan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang akan mengkaji lebih lanjut mengenai bidang yang sama dan juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan pijak dan referensi bagi penelitian dimasa mendatang.