

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri garmen menjadi satu komoditas potensial yang bisa menjadi unggulan di masa mendatang, mengejar posisi mineral tambang, utamanya batu bara serta migas. *Head of Trade Global Trade and Receivables Finance HSBC*, Nirmala Salli melihat dengan peningkatan pendapatan per kapita masyarakat Indonesia saat ini, kebutuhan sandang tentu kata dia semakin meningkat. (Suryowati, 2014). Menteri Perindustrian Saleh Husin mengatakan bahwa Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) memberikan kontribusinya sangat signifikan dalam perolehan devisa ekspor dan penyerapan tenaga kerja, serta pemenuhan kebutuhan sandang dalam negeri. Industri tekstil terus memberikan surplus pada neraca perdagangan dan memiliki peranan strategis dalam proses industrialisasi, karena produk yang dihasilkan mulai dari bahan baku (serat) sampai dengan barang konsumsi dalam hal ini pakaian jadi dan barang jadi mempunyai keterkaitan antar industri maupun sektor ekonomi lainnya (Fitri, 2014).

Dengan adanya peluang dan potensi yang begitu besar tentu saja persaingan juga akan semakin ketat. Menteri Perindustrian juga mengatakan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka peningkatan daya saing merupakan kata kunci yang harus diperhatikan. Tujuannya agar industri tekstil nasional dapat terus meningkatkan eksistensi baik di pasar domestik maupun

internasional (Sutardi, 2015). Maka bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri garment atau pakaian jadi yang menjadi salah satu *competitive advantages* adalah tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang dapat mendukung tujuan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat ini. Menyadari betapa pentingnya kinerja ini Menteri Perindustrian Saleh Husin meresmikan Pelatihan Sumber Daya Manusia Garmen dengan Sistem *three in one* (3 in 1) guna meningkatkan daya saing (Gareta, 2015).

Dari hal diatas maka dapat dilihat bahwa didalam industri yang memiliki potensi yang besar ini maka dibutuhkanlah Sumber Daya Manusia yang bermutu dan memiliki kinerja yang baik agar perusahaan tersebut dapat bersaing, rendahnya kinerja tentu saja menyebabkan timbulnya permasalahan dalam suatu organisasi seperti yang terjadi pada PT "X". Berdasarkan data terbaru perusahaan didapatkan sekitar 6849 karyawan yang ada di PT. "X" di Kabupaten Bandung, dimana terbagi didalam 10 bagian yaitu :

1. *Cutting*
2. *Sewing*
3. *Non Sewing*
4. *QC/Sensor*
5. *Packing*
6. PGS Kecil
7. Mekanik
8. ADM
9. Umum

10. Fusing

1.2. Identifikasi Masalah

Pada penelitian kali ini yang dijadikan objek penelitian merupakan salah satu bagian unit produksi dengan jumlah total karyawan sebesar 309 orang. Sama halnya dengan beberapa perusahaan garment pada umumnya, PT "X" mengalami keterlambatan penyelesaian produk atau tingkat output rendah dan diluar standar target produksi perusahaan dan didapatkan adanya peningkatan jumlah karyawan yang lembur. Hal tersebut diketahui dari *interview* dan data bagian umum dengan beberapa karyawan pada PT "X" terutama pada salah satu bagian unit produksi didapatkan bahwa:

1. Jam kerja lembur karyawan meningkat sekitar 15%
2. Sekitar 10% karyawan masuk telat
3. Penurunan output sekitar 10% dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Oleh karena itu penelitian akan dilakukan kepada unit produksi tersebut.

Dalam industri garment, produktifitas tentu saja menjadi prioritas yang utama bagi PT. "X", hal ini menyangkut kepada kualitas dan kuantitas. Salah satu penyebab rendahnya produktifitas adalah rendahnya kinerja dari karyawan. Dengan rendahnya produktifitas dari perusahaan, dilakukan *interview* untuk menggali penyebab dari penurunan kinerja yang terjadi pada PT. "X" dan dari hasil *interview* dengan karyawan PT "X" didapatkan adanya permasalahan pada

manajemen diri, *self awareness* dan motivasi diri pada pekerja dimana hal tersebut merupakan bagian dari kecerdasan emosi dan dari hasil interview lebih lanjut didapatkan adanya keluhan yang didapatkan pada karyawan mengenai jenjang karirnya serta pekerjaan yang dijalani sehingga dicurigai ada permasalahan juga pada kepuasan kerja karyawan.

Secara internal terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kecerdasan emosional atau disebut juga *emotional intelligence*, dimana menurut Goleman (2002: 512) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Dari beberapa hasil penelitian dinyatakan juga bahwa kinerja seseorang diukur dari puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003: 91) istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini akan menunjukkan sikap yang positif jika seseorang memiliki kepuasan kerja tinggi terhadap apa yang ia kerjakan, dan sebaliknya akan menunjukkan sikap yang negatif jika seseorang memiliki kepuasan kerja yang rendah terhadap apa yang dikerjakannya. Dari hal diatas dan beberapa hasil penelitian sebelumnya telah disebutkan bahwa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu peneliti beranggapan bahwa tidak optimalnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja.

Hal tersebut diatas didukung oleh penelitian Ealias & George (2012) yang menyatakan adanya hubungan positif yang sangat tinggi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, serta penelitian oleh Sani (2011) dan Suwandi & Utomo (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Atas pertimbangan diatas, maka penelitian akan difokuskan pada **Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan perusahaan khususnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kecerdasan emosi karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung?

4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kecerdasan emosi pada karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung.
2. Kepuasan kerja karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung..
3. Kinerja karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung..
4. Pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada salah satu unit produksi PT. "X" Kabupaten Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan memiliki dampak berupa :

1. Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang menyangkut masalah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada PT. "X" unit produksi Kabupaten Bandung dalam usaha meningkatkan produktifitas, dengan memberikan solusi alternatif pada kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari enam bab. Secara terperinci, sistematika isi setiap bab adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini diuraikan latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian yang dibuat.

Bab II Tinjauan Kepustakaan

Bagian ini berisi kajian atas penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya dan variabel penelitian yang dipakai, yaitu kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan kinerja.

Bab III Kerangka Pemikiran, Model, dan Hipotesis Penelitian

Dalam bagian ini, diuraikan kerangka penelitian, model penelitian, serta hipotesis penelitian sebagai pernyataan-pernyataan praduga yang dirumuskan sebelumnya oleh peneliti.

Bab IV Metode Penelitian

Pada bagian ini, diuraikan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan, metode penelitian dan teknik analisis serta operasionalisasi variabel dalam penelitian.

Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini menjabarkan hasil yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan hasil penelitian dari penulis berdasarkan metode-metode penelitian yang digunakan.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Dalam bagian terakhir ini, penulis membuat kesimpulan penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak perusahaan (PT. "X") serta penelitian-penelitian yang mendatang.