

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi serta perkembangan IPTEK telah membawa berbagai macam perubahan serta menghasilkan paradigma baru di dunia kerja. Hal tersebut menuntut pegawai sebagai sumber daya manusia mampu menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Karena berbagai perubahan, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Organisasi bukan semata-mata hanya mengejar tingginya produktivitas saja, melainkan juga kinerja dalam proses pencapaian tersebut harus diperhatikan. Untuk meningkatkan mutu pegawai perlu dilakukan perbaikan terhadap metode serta model pembinaan pegawai dan menjamin para pegawai dapat melakukan tugas dengan baik, tanpa gangguan yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Rivai, 2004). Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik juga dapat memberikan pelayanan yang baik. Dalam tujuan untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka pegawai sebagai sumber daya manusia harus memiliki potensi yang berkualitas (Arianto, 2013).

Pencapaian kinerja yang baik dan pencapaian tujuan perusahaan pasti akan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor kemampuan. Kemampuan suatu individu ditentukan oleh kecerdasan yang dimiliki individu tersebut. Seorang individu memiliki banyak kecerdasan, diantaranya adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Beberapa faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan berbagai tugas yang diberikan kepadanya, sehingga bisa diketahui apakah kinerja pegawai semakin baik atau tidak (Mangkunegara, 2009).

Pegawai dengan kinerja yang baik dapat memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai kondisi yang ditemui di tempat kerja serta mampu menyikapinya dengan baik sehingga instansi mampu mempertahankan eksistensinya. Akan tetapi baik buruknya kinerja Pegawai bukan hanya dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, melainkan juga dilihat dari kemampuannya dalam menguasai serta mengelola diri sendiri dan lingkungan kerjanya. Daniel Gorman menyebut kemampuan ini kecerdasan emosional atau

emotional intelligence. Daniel Goleman mencontohkan dalam penelitiannya bahwa 80% kecerdasan emosional merupakan faktor kunci keberhasilan seseorang, sedangkan 20% sisanya berasal dari intelligence quotient (IQ).

Sarwono mengatakan bahwa para ahli telah mulai meneliti topik yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan menemukan hasil yang mendukung bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak besar pada kinerja pegawai. Seseorang tidak dapat memikirkan sesuatu dengan baik saat emosi mengendalikan dirinya, dan orang yang pandai menangani emosi akan berhasil.

Menurut penelitian Lisnawati, kecerdasan emosional tertentu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai maka kinerjanya akan semakin baik, maka dari itu melalui pengaturan diri, empati, kepercayaan diri, motivasi diri dan keterampilan sosial, semakin baik seseorang memahami kecerdasan emosional, semakin baik kinerja seseorang.

Sarwono mengatakan bahwa para ahli telah mulai meneliti topik yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan menemukan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Suatu individu tidak mampu berfikir dengan baik dalam kondisi emosi didalam dirinya, sementara itu suatu individu akan berhasil jika ia mampu mengelola emosi dengan baik.

Selain EQ, IQ juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sunar Kecerdasan (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara abstrak dengan menggunakan simbol, hubungan logis, ide, dan konsep teoritis. (Sunar 2010). Hal ini sesuai dengan penelitian Wiramiharja (2003) yang menunjukkan bahwa kecerdasan kognitif berkorelasi positif dengan pengaruh yang besar terhadap produktivitas seseorang. Wiramiharja juga percaya bahwa produktivitas pegawai dapat membawa hasil yang memuaskan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Selama proses penelitian, ia menerima bukti atau hasil bahwa IQ berkontribusi 30% terhadap realisasi produktivitas tenaga kerja dan produktivitas pegawai.

PT Indo Pasific yang terletak di Kabupaten Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, dimana manusia merupakan elemen

penting yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang paling diandalkan serta harus diperhatikan agar mampu mencapai tujuan dengan baik. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tekstil tentunya karyawan di perusahaan ini diharapkan mempunyai kemampuan yang memadai untuk pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Kemampuan tersebut adalah kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para pegawai.

Adapun jumlah data pegawai pada PT. Indo Pacific :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pegawai PT. Indo Pacific 2021**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Kepala Follow Up & Marketing	1
Sekretaris FM	1
Marketing	2
FU Marketing	2
Adm. Follow Up	5
Adm. Keuangan	1
Programmer	2
Pajak	5
Kepala Purchasing Chemical	1
Adm. Purchasing	1
Sopir	6
Pekerjaan Umum	5
<b>Jumlah Total</b>	<b>32</b>

Dari data jumlah pegawai yang ada di PT. Indo Pacific ada sejumlah pegawai yang banyak. Sehingga perusahaan membutuhkan manajemen yang memadai untuk mengelola dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Peneliti melakukan

pengamatan langsung di PT. Indo Pacific pada hari Senin 30 November 2020 terkait prosedur yang perlu dimiliki pegawai agar bisa menjadi bagian dari PT. Indo Pacific. Dari hasil pengamatan tersebut pegawai di PT. Indo Pacific harus mempunyai kecerdasan Intelektual, karena pegawai PT. Indo Pacific harus mudah dalam mengamati, memecahkan berbagai masalah, dan menarik kesimpulan agar lebih hati-hati dalam pekerjaannya agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Hal ini dibuktikan dari temuan peneliti dalam persyaratan yang harus dipenuhi pegawai PT. Indo Pacific yaitu memberikan surat lamaran secara lengkap yakni berupa CV, serta ijazah latar pendidikan yang ditempuh sesuai dengan posisi yang pegawai inginkan. Selain berkas surat-surat, pegawai juga harus komunikatif serta mudah beradaptasi.

Dipilihnya PT Indo Pasific sebagai objek penelitian ini karena perusahaan tersebut seringkali mengalami kegagalan produksi akibat dari kelalaian pegawainya. Hal tersebut berdasarkan informasi yang Penulis peroleh dari salah satu pegawai PT Indo Pasific melalui wawancara. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT. Indo Pacific”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah Peneliti kemukakan sebelumnya, maka Peneliti memberikan batasan terhadap permasalahan tersebut dengan mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kinerja suatu individu atau pegawai dipengaruhi oleh kecerdasaran intelektual serta kecerdasan emosional. Setiap perusahaan atau instansi tentu mengharapkan kinerja yang baik dari pegawainya sehingga dibutuhkan kecerdasan baik intelektual serta emosional yang baik juga agar mampu menghasilkan kinerja semaksimal mungkin. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan pelatihan serta pengembangan pegawai pada suatu perusaan agar mampu meningkatkan kemampuannya baik kecerdasan intelektual maupun emosional guna meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

2. Kecerdasan Intelektual terbukti mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Namun hal tersebut harus dikaji kembali karena terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.
3. Kecerdasan emosional menjadi faktor yang saat ini menjadi perhatian khusus dari peneliti dalam mengembangkan penelitiannya terkait kinerja pegawai. Goleman (2001) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memiliki persentase sebesar 80% dalam pengaruhnya terhadap kinerja sedangkan kecerdasan intelektual memiliki persentase sebesar 20%. Hasil penelitian tersebut telah mematahkan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa faktor utama yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan intelektual.

Dalam konteks masalah sebelumnya, struktur penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai PT. Indo Pacific?
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT. Indo Pacific?
3. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Indo Pacific?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai PT. Indo Pacific
2. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai PT. Indo Pacific
3. Mengetahui pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Indo Pacific

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

Manfaat dalam studi ini adalah :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hal ini kondusif bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kecerdasan dan kecerdasan emosional, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam organisasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

Memiliki manfaat sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Indo Pacific untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai.

