BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri cat merupakan sektor manufaktur bahan kimia yang bertanggung jawab untuk produksi, distribusi dan penjualan berbagai jenis cat untuk berbagai keperluan. Industri cat sangat penting karena cat tidak hanya memberikan estetika pada permukaan yang dicat, tetapi juga melindungi permukaan dari korosi, cuaca, dan kerusakan lainnya. Industri cat terus berkembang dengan adanya inovasi teknologi dan permintaan pasar yang terus berubah. Inovasi dan formulasi cat teknik aplikasi, dan pemulihan lingkungan telah menjadi fokus utama industri ini.

PT Inawan chemtex sukses abadi adalah perusahaan cat yang didirikan pada tahun 1999 di Indonesia. Perusahaan ini memiliki sejarah panjang dalam industri cat dan telah menjadi salah satu pemimpin pasar di Indonesia. Dalam perjalanannya, PT Inawan CSA telah mengembangkan berbagai produk cat berkualitas tinggi untuk berbagai kebutuhan mulai dari cat tembok hingga cat industri. Selain itu, perusahaan ini juga telah berkontribusi pada pembangunan infrastruktur dan pembangunan properti di Indonesia melalui produk-produknya yang inovatif.

Peneliti ini meneliti pada PT Inawan CSA yang mengacu pada kegiatan dan proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memproduksi dan mendistribusikan cat perusahaan lain. Operasional ini melibatkan berbagai departemen seperti produksi. Tugasnya merencanakan produksi yaitu menentukan jenis jumlah cat yang akan

diproduksi berdasarkan perkiraan permintaan pasar dan stok yang tersedia dan menyiapkan bahan baku seperti resin dan bahan baku lainnya.

Dalam sebuah perusahaan tentunya harus memiliki SDM yang memiliki peranan penting sangat dalam menggerakkan karyawan Karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai pelaksana bagi sebuah roda organisasi. Oleh karena itu, perusahaan wajib meningkatkan kualitas kinerja SDM untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan (sapitri, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan SDM berupa arahan dan dorongan yang sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja setiap karyawan sehingga dapat menjaga komitmen organisasi untuk bertahan dan di berikan motivasi untuk menjaga kemampuan kerjanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya terhadap organisasi tempatnya bernaung. Pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, kedisiplinan, dan kejujuran agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi (Wulantika, 2019).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional. kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, pengendalian emosi dan penundaan kepuasan serta mengatur keadaan jiwa (Endranto 2018). Kecerdasan emosional yang tinggi dari tenaga kerja dilihat dari kemampuan seberapa mampu

mengontrol rasa amarah atau yang lainnya yang kedepannya juga bisa bersimpati dengan teman yang lainnya menciptakan kedamaian. (Purady, 2016).

Selain faktor kecerdasan emosional, ada juga faktor budaya organisasi. karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Ramli, 2019). Karyawan yang berada dijalur dan budaya yang sama dapat mencapai tujuan organisasinya, yang menawarkan kesempatan atau dorongan bagi karyawan untuk berkembang dan tumbuh didalam organisasi (Puspita *et al*,2020)

Tabel 1.1
Data Maret 2024-April 2024

Keterangan Nilai	Kriteria Penilaian = Level
90-100	600-700 = A/5 (Sangat baik)
80-90	500-600 = B/4(Baik)
70-79	400-500 = C/3 (Cukup)
60-69	300-400 = D/2 (Kurang)
	200-300 = E/1 (Kurang Sekali)

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai Kinerja karyawan yang telah ditetapkan PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi untuk nilai 90-100 termasuk dalam nilai tertinggi dengan kategori A (Sangat baik), nilai 80-89 B (baik), nilai 70-79 C (cukup), nilai 60-69 D (kurang), dan nilai <60 E (Kurang Sekali).

Berdasarkan penjelasan dari standar penilaian kinerja karyawan diatas yang telah ditetapkan oleh PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi, Berikut merupakan KPI (*key performance indicators*) dari PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi :

Tabel 1.2

Key Performance Indicators PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi

Faktor Kompetensi	Key Performance Indicators	Bobot (%)	Target	Satuan	Pencapaian	Nilai
Keterampilan dan perencanaan	Membuat Perencanaan kerja dan mengeksekusinya dengan baik	10	100	%	70	7
Pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan	Menciptakan solusi yang temporer atas masalah yang terjadi	10	100	%	60	6
	Mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan reaksi siapa saja	5	100		60	3
Kejujuran	Selalu melaporkan hasil kerja keatasan sesuai dengan keadaan sebenarnya	10	100	%	70	7
Motivasi	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan	10	100	%	70	7
Berpikir analis	Membuat analisis atau rencana yang kompleks	10	100	%	70	7
	Melihat hubungan yang kompleks antar masalah	10	100	%	70	7
Berorientasi pada pencapaian	Memenuhi standar yang ditetapkan manajemen	10	100	%	70	7
	Meningkatkan performa kerja	10	100	%	70	6
Inovatif	Melakukan hal baru yang menyebabkan perusahaan kinerja yang lebih baik	15	100	%	60	9
Skore						66
Kinerja						Kurang

Sumber : PT Inawan CSA, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi memiliki penilaian kinerja karyawan yang kurang dengan skor sebesar 66 dari target capaian skor 100. Jika dilihat dari aspek keterampilan dan perencanaan capaian nilai sebesar 70 artinya cukup, pada aspek pemecahan masalah dalam mengambil keputusan mendapatkan nilai sebesar 60 artinya kurang, aspek kejujuran memperoleh nilai 70 artinya cukup, aspek motivasi memperoleh nilai 70 artinya cukup, aspek berfikir analisis memperoleh nilai sebesar 70 artinya cukup, aspek berorientasi pada pencapaian memperoleh nilai sebesar 70 artinya cukup, dan yang terakhir aspek inovatif memperoleh nilai 60 artinya kurang. penulis juga melakukan survey awal dengan cara menyebarkan kuesioner awal berupa google form yang disebarakan kepada karyawan. Dan mendapatkan responden sebanyak 22 responden pada PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi, yang dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3
Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		ket	ya	Tidak	
1	Saya merasa penilaian kinerja saya mencerminkan kontribusi dan pencapaian saya ditempat kerja	Frekuensi	12	10	22
		Presentase	52%	48%	100%
2	Saya merasa rekan kerja saya dapat diandalkan dan terpercaya dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama	Frekuensi	8	14	22
		Presentase	38%	62%	100%
3	Saya merasa bangga dengan diri sendiri atas pencapaian atau prestasi yang saya raih	Frekuensi	11	11	22
		Presentase	50%	50%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan masih rendah dikarenakan kurangnya interaksi antar karyawan dan kurangnya pelatihan dari perusahaan mengakibatkan 62% karyawan merasa tidak percaya kepada teman sekerjanya hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan yang masih rendah karena kurangnya kepercayaan dan kepuasan kerja pada karyawan.

Tabel 1.4
Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		ket	ya	Tidak	
1	Saya mengetahui tentang kekuatan dan kelemahan pribadi saya	Frekuensi	14	8	22
		Presentase	64%	36%	100%
2	Saya mampu mengelola stress dengan baik dan menemukan cara-cara sehat untuk melepaskan ketegangan	Frekuensi	8	14	22
		Presentase	37%	63%	100%
3	Saya memiliki keinginan yang besar untuk memberikan yang terbaik dalam segala hal yang saya lakukan	Frekuensi	12	10	
		Presentase	52%	48%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 63% karyawan belum bisa mengelola stress dengan baik yang mengakibatkan kepada kinerja mereka di perusahaan hal ini mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional tentang mengendalikan diri salah satunya stress masih harus diperhatikan oleh perusahaan karena takut terjadi penurunan kinerja.

Tabel 1.5
Budaya organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		ket	ya	Tidak	
1	Saya merasa bahwa organisasi memiliki sistem yang efisien untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan karyawan	Frekuensi	9	13	22
		Presentase	38%	62%	100%
2	Saya merasa bahwa tim memiliki visi dan arah yang jelas dalam mencapai tujuan bersama	Presentase	10	12	22
			48%	52%	100%
3	Saya merasa bahwa tanggung jawab saya ditempat kerja sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi	Frekuensi	13	9	22
		Presentase	62%	38%	100%

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pentingnya organisasi memiliki sistem yang efisien untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan karyawan agar karyawan bisa bekerjasama dengan lebih eifisien hal ini mengidentifikasi kan kurangnya pelatihan pada karyawan mengakibatkan kurangnya kerja sama dan kemampuan yang menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dengan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan terkait Kecerdasa emosional, motivasi ekstrinsik, budaya organisasi dan kinerja karyawan maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,dapat teridentifikasi maslah antara lain sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan merasa kurang percaya diri atau percaya kepada teman pekerjaanya hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan dari perusahaan yang membuat sesama karyawan jadi saling kurang percaya
2. Sebagian besar karyawan masih tidak bisa mengenalkan dirinya hal ini disebabkan karena kurangnya dorongan atau support dari perusahaan ataupun sesama karyawan yang mengakibatkan kurangnya kepercayaan diri dalam mengatur ketegangan.
3. Sebagian besar karyawan merasa bahwa organisasi kurang memiliki sistem yang efisien untuk mengukur atau mengavaluasi kemampuan karyawan hal ini disebabkan karena budaya orgaisasi diperusahaan tidak berjalan dengan baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Inawan CSA.
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Inawan CSA.
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inawan CSA.
4. Apakah Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inawan CSA.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data yang terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional, Motivasi Ekstrinsik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Inawan CSA.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Inawan CSA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Inawan CSA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja karyawan pada PT Inawan CSA.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Inawan CSA.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan karyawannya dan peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan informasi yang baik dan lebih tertuju pada pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inawan chemtex sukses abadi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Universitas, dalam penelitian ini akan memberikan referensi baru untuk dijadikan contoh dalam melakukan penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.
2. Bagi penulis , diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif yaitu menambah wawasan penulis terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi maupun perusahaan berupa saran-saran positif dan yang sifatnya mengarah pada perbaikan PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis bertempat di PT Inawan Chemtex Sukses Abadi yang bertempat di Jl. Marengmang Kec. Kalijati, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41271

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan bulan April 2024. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																					
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Survey tempat penelitian	■	■																				
2	Melakukan Penelitian			■	■																		
3	Mencari Data				■	■	■																
4	Membuat Proposal				■	■	■																
5	Seminar								■	■													
6	Revisi											■	■										
7	Penelitian Lapangan											■	■	■									
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■			
9	Sidang																					■	

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024