

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri rokok di Indonesia terus berkembang dari tahun ke tahun. Bagi Indonesia, industri rokok termasuk dalam komoditas oligopoli di mana pangsa pasar rokok sebagian besar hanya dikuasai oleh beberapa industri besar saja. Pangsa pasar di Indonesia didominasi pada tiga perusahaan besar yaitu PT Gudang Garam, PT Djarum dan PT Hamjaya Mandala Sampoerna. Sementara itu industri rokok kecil mengalami posisi lemah akibat tidak mampu bersaing dengan perusahaan besar yang memiliki modal yang cukup banyak, hal ini menyebabkan banyak industri rokok kecil mengalami kebangkrutan.

Industri rokok sebagai salah satu industri yang ikut berperan dalam penerimaan negara. Dalam keadaan krisis di Indonesia peranan cukai rokok sangat berpengaruh terhadap perkembangan negara, pemerintah meresmikan kenaikan cukai rokok hingga mencapai 12,5 persen di tahun 2020-2021, dengan adanya kenaikan cukai mengakibatkan produksi rokok menurun dan harga rokok semakin tidak terjangkau. Tetapi kenaikan harga rokok di Indonesia tidak membuat masyarakat berhenti mengkonsumsi rokok, terdapat beberapa masyarakat Indonesia yang mengkonsumsi rokok sebagai kebutuhan primer yang wajib dikonsumsi setiap harinya, perokok aktif di Indonesia tidak hanya pada kalangan orang tua saja tetapi kalangan anak muda yang berdampak kecaduaan merokok, pemerintah belum bisa mengambil tindakan/menghentikan kalangan anak muda yang kecaduaan dalam merokok.

Industri rokok memiliki peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan menjadi salah satu sektor strategis domestik yang memiliki daya saing yang tinggi, sumbangan sektor industri ini meliputi tenaga kerja yang cukup banyak, pendapatan negara melalui cukai rokok, serta menjadi komoditas penting bagi petani dari hasil perkebunan berupa tembakau dan cengkeh. Jika industri rokok dibangun di lokasi kawasan dekat dengan penduduk di Pedesaan. Dampak positif yang terjadi karena pertumbuhan industri yang semakin meningkat akan memberikan dampak pada penyerapan tenaga kerja. Banyaknya tenaga kerja yang di serap dapat diharapkan akan mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Cirebon.

Kabupaten Cirebon merupakan salah satu kabupaten yang terletak berada di Provinsi Jawa Barat dan sebagian besar penduduknya bermatapencarian di sektor industri. Kondisi perekonomian yang mendukung berdirinya suatu pabrik menjadi peluang bagi para investor, yang berbondong-bondong ingin menanamkan modalnya di Kabupaten Cirebon, dengan banyak berdirinya pabrik-pabrik menjadikan sektor industri berkembang sangat pesat di bandingkan sektor lain dalam menyumbang PDRB (Produk Domestik Regional Bruto). PDRB menjadi salah satu indikator makro dalam melihat suatu keberhasilan pembangunan. Walaupun tolak ukur ini mulai bergeser pada angka kemiskinan, akan tetapi pertumbuhan ekonomi memiliki kaitan erat dengan pemerataan pembangunan yang akhirnya akan berpengaruh pada jumlah penduduk miskin. Berikut data Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Kabupaten Cirebon :

Tabel 1.1
Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Cirebon Tahun 2018-2020 (dalam persen)

Lapangan Usaha	Distribusi Persentase PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (dalam persen)		
	2018	2019	2020
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	15,85	15,45	15,89
Pertambangan dan Penggalian	1,17	1,06	1,06
Industri Pengolahan	20,96	20,45	20,60
Pengadaan Listrik dan Gas	0,21	0,21	0,19
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,09	0,10	0,11
Konstruksi	11,57	11,46	10,94
Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	15,53	15,43	14,53
Transportasi dan Pergudangan	8,25	8,49	8,32
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3,42	3,48	3,16
Informasi dan Komunikasi	2,34	2,29	2,96
Jasa Keuangan dan Asuransi	3,71	3,81	3,88
Real Estat	2,25	2,30	2,39
Jasa Perusahaan	0,80	0,91	0,84
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	3,07	3,06	3,31
Jasa Pendidikan	5,31	5,78	6,18
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,97	2,03	2,06
Jasa lainnya	3,51	3,70	3,59
PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO	100,00	100,00	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Cirebon 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan besarnya presentase PDRB tiap sektor di Kabupaten Cirebon. Sektor Industri pengolahan memegang peranan penting dalam menopang peronomian di Kabupaten Cirebon karena memiliki potensi dan peluang pasar yang diandalkan pada tahun 2020 sebesar 20,60%, meskipun nilainya berfluktuasi. Sektor industri pengolahan merupakan penyumbang PDRB terbesar di Kabupaten Cirebon, semakin besar kontribusi sektor industri maka diharapkan mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak. Di Kabupaten Cirebon terdapat 5 industri pengolahan tembakau dengan jumlah produksi yang cukup banyak, dengan

jumlah produksi yang cukup banyak pastinya perusahaan membutuhkan banyak karyawan untuk memaksimalkan jumlah produksi yang ingin ditargetkan. Berikut data jumlah produksi industri pengolahan tembakau (rokok) di Kabupaten Cirebon:

Tabel 1.2
Data Jumlah Produksi Pada Industri Rokok di Kabupaten Cirebon Tahun 2020

Peringkat	Nama Perusahaan	Jumlah Produksi (batang)
1.	PT Hamsina Jaya Cirebon	352,564,282
2.	PT Gudang Garam Kapetakan	352,542,832
3.	PT Sumber Cipta Multiniaga	350,442,883
4.	PT Surya Mustika Nusantara Cirebon	349,500,525
5.	PT Sinar Grage Jaya	344,565,428

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa data jumlah produksi industri rokok selama satu tahun di Kabupaten Cirebon menunjukkan nilai yang rendah pada PT Sinar Grage Jaya dengan hasil yang diperoleh sebesar 344,565,428 juta batang rokok dibandingkan dengan industri pengolahan tembakau yang lain. Peringkat yang dicapai merupakan suatu keberhasilan suatu industri dalam memproduksi rokok, akan tetapi peringkat yang diperoleh oleh PT Sinar Grage Jaya merupakan gambaran umum kelemahan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai kontribusi nilai yang sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan suatu perusahaan. Tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan dimana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun karyawan. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.

PT Sinar Grage Jaya merupakan salah satu mitra penghasil rokok Sampoerna yang berada di Kabupaten Cirebon didirikan tanggal 06 Juni 2006 sebagai

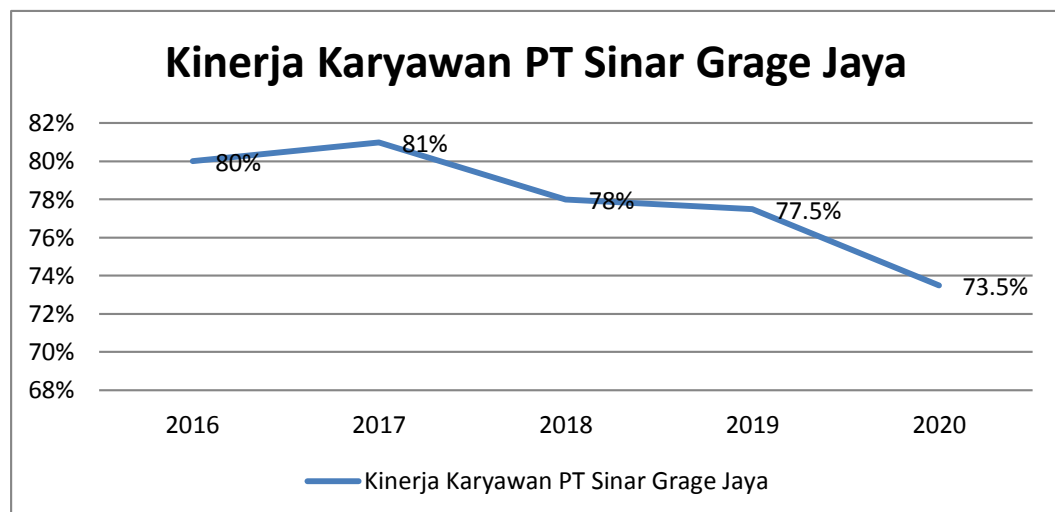
perusahaan dibidang jasa maklom produksi sigaret tangan (MPS), PT Sinar Grage Jaya ini bekerja sama dengan PT HM Sampoerna Tbk dalam membantu memproduksi rokok Sampoerna kretek tangan. PT Sinar Grage Jaya telah menyediakan tempat serta ratusan karyawan untuk memenuhi permintaan dari pusat untuk mencapai target yang ingin dipasarkan. Dalam mencapai target yang ditetapkan, perusahaan pastinya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkompeten untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok keberhasilan perusahaan yang harus diperhatikan, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sedarmayanti (2017:307) menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya aktivitas organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan aset berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan dan merupakan faktor yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Ditengah persaingan bisnis yang semakin kuat, perkembangan pengetahuan serta teknologi yang semakin canggih membuat perusahaan merubah pola pikirnya untuk terus bertahan dan bersaing dalam usahanya.

Dalam menghadapi kebutuhan masyarakat yang terus meningkat. Maka perusahaan yang merupakan produksi penghasil rokok menjadikan sebagai peluang usaha yang terus berkembang melihat permintaan yang semakin meningkat, tetapi disamping permintaan yang terus meningkat tentunya memiliki banyak persaingan untuk berebut pangsa pasar, seiring pergantian zaman yang semakin modern, dengan memunculkan produk rokok baru elektrik membuat perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lain maka peranan sumber daya manusia

sangat diperlukan untuk membantu pimpinan mencapai tujuan yang sudah direncanakan perusahaan.

Kebutuhan rokok di Indonesia semakin meningkat sejalan dengan berkembangnya industri, dalam mempekerjakan ratusan karyawan dimana aktivitas operasional perusahaan rawan terjadi permasalahan yang ada pada perusahaan itu sendiri seperti kinerja karyawan yang naik turun akan mengakibatkan produksi rokok menjadi terhambat dan tidak memenuhi target yang sudah ditentukan, maka dalam penelitian ini peneliti menampilkan grafik kinerja karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon dalam 5 periode sebagai berikut.



Sumber : Data PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

Gambar 1.1

Grafik Kinerja Karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

Berdasarkan grafik pada gambar 1.1 penilaian kinerja karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, jika dilihat dari grafik kinerja selama 5 periode terakhir dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan nilai yang berfluktuasi cenderung menurun. Perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya yang terus meningkat dengan target yang diinginkan perusahaan

dengan rata-rata diatas 90%, akan tetapi penilaian kinerja selama 5 periode tersebut belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, belum diketahui penyebab kinerja karyawannya rendah disebabkan karena ada kendala apa pada karyawan itu sendiri. Pada dasarnya dengan kinerja yang menurun dapat diketahui bahwa perusahaan tersebut dioperasikan kurang baik oleh sumber daya manusia yang bekerja dan tidak memenuhi target perusahaan. Kinerja yang meningkat akan membawa perusahaan terus tubuh dan berkembang.

Pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 4%, maka peneliti ingin menampilkan aspek data kinerja karyawan secara rinci apa penyebab kinerja tahun 2020 menurun. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Cirebon dilihat dari rekapitulasi hasil penilaian kinerja dari 2019 sampai 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Sinar Grage Jaya
Kabupaten Cirebon Tahun 2019-2020

PERILAKU KERJA	2019			2020		
	Bobot (%)	Capaian Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Capaian Nilai	Skor (%)
1. Kepemimpinan	10	70	7	10	70	7
2. Tanggung Jawab	10	85	8,5	10	85	8,5
3. Kedisiplinan	10	85	8,5	10	70	7
4. Kerja sama	10	65	6,5	10	60	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	85	17	20	85	17
2. Kuantitas Kerja	20	75	15	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	75	15	20	70	14
JUMLAH	100		77,5	100		73,5

Sumber : Hasil olahan data penilaian kinerja pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon (2021)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan pada PT Sinar Grage Jaya sebelum pandemi dan sesudah pandemi mengalami penurunan dari tahun 2019

sampai dengan 2020, ada berbagai aspek yang mengalami penurunan di tahun 2020 dengan kategori perilaku kerja yaitu aspek kedisiplinan dengan capaian nilai sebesar 70, dan aspek kerja sama mendapat capaian nilai yang terendah sebesar 60. Sedangkan pada kategori hasil kerja ditahun 2020 mengalami penurunan yaitu aspek kuantitas kerja dengan capaian nilai sebesar 70, dan aspek keterampilan kerja dengan capaian nilai sebesar 70. Berikut standar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.4

Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

No	Nilai (%)	Kategori
1.	90-100	Sangat Baik
2.	80-89	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	<60	Buruk

Sumber : Peraturan standar nilai kinerja PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

Berdasarkan peraturan standar nilai kinerja, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon berada pada rentan persentase nilai 70-79% dengan kategori cukup. Perusahaan tidak merasa puas dengan kinerja yang semakin menurun pada perusahaannya tersebut, maka perusahaan ingin memperbaiki kinerjanya dan mencari faktor-faktor yang menyebabkan kinerjanya menjadi rendah.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja merupakan sesuatu yang diberikan

karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk pelayanan dan hasil produksi yang mereka kerjakan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan sehingga berbagai usaha dilakukan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar menciptakan karyawan yang lebih berkualitas dan menguntungkan bagi perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika kemampuan dan keahlian yang di miliki terus berkembang dan memberikan ide-ide yang menarik sehingga membuat perusahaan semakin maju dan bisa meningkatkan profit perusahaan. Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, terkait dengan penilaian kinerja yang kurang memuaskan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, maka dalam penelitian ini memfokuskan terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah melakukan penyebaran pra survey dan wawancara kepada karyawan produksi melalui penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden yang diberikan secara acak, untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kesediaan karyawan. Adapun data yang diperoleh penulis dalam pra survei mengenai kinerja karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas Pekerjaan	5	9	12	4	0	105	3,5
2.	Kualitas Pekerjaan	7	7	11	5	0	106	3,5
3.	Tanggung Jawab	8	11	9	2	0	115	3,8
4.	Kerja Sama	5	10	8	3	4	99	3,3
5.	Inisiatif	6	3	4	9	8	80	2,6
Skor Rata-rata								3,34

Sumber : Hasil Kuesioner Pendahuluan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata total kinerja karyawan yang ada di PT Sinar Grage Jaya Cirebon diperoleh sebesar 3,34 masih

belum optimal dikarenakan menurut karyawan produksi PT Sinar Grage Jaya Cirebon pekerjaan yang dibebankan harus mencapai permintaan yang diharapkan dari pusat, mereka terkadang lembur untuk mencapai target yang ditentukan sehingga menjadikan karyawan kelelahan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, karyawan juga tidak memiliki rasa inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dan kerja sama yang kurang sesama karyawan, hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus ditangani, rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan ketidakberhasilan sebuah perusahaan dalam menangani pengembangan karyawan yang tidak sesuai standar perusahaan, hal ini akan menjadikan ancaman bagi perusahaan apabila kinerja karyawannya tidak segera di perbaiki. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki peningkatan kerja yang optimal dan mampu menciptakan kontribusi yang positif bagi perkembangan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018), Sungguh Ponten Pranata (2020), dan Suardi Yakub, Rudi Gunawan, dan Jufri Halim (2015). menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui lebih jelas kondisi karyawan, peneliti nyebarkan kuesioner yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nanti akan berdampak pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon untuk memperbaikinya. Berikut tabel 1.6 hasil kuesioner pendahuluan yang peneliti bagikan kepada 30 responden untuk mengisi pernyataan mengenai faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesusaian						Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Kompetensi	Sikap	5	10	12	3	0	107	3,5	
	Pengetahuan	5	2	11	8	4	86	2,7	
	Keahlian	5	4	17	4	0	100	3,3	
Skor Rata-rata Kompetensi								3,16	
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	10	5	7	5	3	104	3,5	
	Kebutuhan akan afiliasi	10	14	4	1	1	121	4,0	
	Kebutuhan akan kekuasaan	5	5	11	9	0	96	3,2	
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,6	
Kepemimpinan	Pengarahan	10	13	4	2	1	119	4,0	
	Komunikasi	14	10	3	3	0	125	4,2	
	Pengambilan keputusan	10	13	1	4	2	115	3,8	
	Memotivasi	11	10	3	4	2	114	3,8	
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,95	
Budaya Organisasi	Inovasi	10	10	2	4	4	108	3,6	
	Perhatian pada hal-hal rinci	15	6	3	4	2	118	3,9	
	Orientasi hasil	15	10	3	1	1	127	4,2	
	Orientasi Orang	10	5	8	2	5	103	3,4	
	Orientasi Tim	14	10	4	2	0	126	4,2	
	Keagresifan	10	14	6	0	0	124	4,1	
	Stabilitas	15	15	0	0	0	135	4,5	
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,98	
Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri	4	5	12	4	5	89	2,9	
	Pengaturan diri	6	4	10	5	5	91	3,0	
	Motivasi	10	5	11	4	0	111	3,7	
	Empati	6	2	13	6	3	92	3,1	
	Keterampilan sosial	10	10	6	4	0	116	3,8	

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesusaian					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Skor Rata-rata Kecerdasan Emosional								3,3
Kompensasi	Kompensasi langsung	21	8	1	0	0	140	4,6
	Kompensasi tidak langsung	15	9	6	0	0	129	4,3
Skor Rata-rata Kompensasi								4,45
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	12	16	2	0	0	130	4,3
	Taat terhadap aturan perusahaan	18	8	4	0	0	134	4,5
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	9	10	2	5	4	105	3,5
	Taat terhadap peraturan lainnya	9	11	6	4	0	115	3,8
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								4,0
Kecerdasan Intelektual	Kemampuan memecahkan masalah	0	14	16	0	0	104	3,5
	Intelegensi verbal	0	8	17	5	0	93	3,1
	Intelegensi praktis	0	15	15	0	0	105	3,5
Skor Rata-rata Kecerdasan Intelektual								3,36
Kecerdasan Spiritual	Memiliki kesadaran diri	9	10	10	1	0	117	3,9
	Kualitas hidup	3	20	6	1	0	115	3,8
	Bersikap fleksibel	3	19	8	0	0	115	3,8
	Berpandangan holistik	1	17	11	1	0	108	3,6
	Enggan untuk menyebabkan kerugian	2	24	3	1	0	117	3,9
	Menghadapi dan melampaui rasa sakit	1	17	8	3	1	104	3,5
	Cenderung bertanya	3	23	4	0	0	119	4,0

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesusaian						Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	
Skor Rata-rata Kecerdasan Spiritual							3,78	

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 yang merupakan hasil kuesioner pendahuluan bisa dilihat bahwa kompetensi, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, dikarenakan ketiga variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual memiliki skor rata-rata rendah dibandingkan variabel lainnya. Kompetensi memiliki skor rata-rata sebesar 3,16 dan kecerdasan emosional memiliki skor rata-rata sebesar 3,3, serta kecerdasan intelektual memiliki skor rata-rata 3,36 hal ini menjadikan pimpinan untuk memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawannya tersebut.

Memiliki kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, kompetensi seseorang dibangun dari serangkaian dimensi yang meliputi pengetahuan, keahlian serta sikap. Sinergi antar dimensi kompetensi akan membuat karyawan memiliki karakteristik yang memadai untuk mencapai kinerja terbaik dalam menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Maka kompetensi berperan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suparno (2014) menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak terhadap kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi karyawan. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus dilakukan agar setiap karyawan mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui kompetensi pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, peneliti memperlihatkan hasil kuesioner pendahuluan pada tabel 1.7 mengenai dimensi kompetensi.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Variabel Kompetensi Karyawan PT Sinar Grage Jaya
Kabupaten Cirebon

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Sikap	5	10	12	3	0	107	3,5
2.	Pengetahuan	5	2	11	8	4	86	2,7
3.	Keahlian	5	4	17	4	0	100	3,3
Skor Rata-rata Kompetensi								3,16

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan hasil survei pendahuluan variabel kompetensi dengan memperoleh skor rendah yaitu 3,16, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan dan pembimbing pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, beliau mengatakan bahwa karyawan pada bagian produksi PT Sinar Grage Jaya sebagian karyawannya hanya lulusan sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP), hal ini menjadikan karyawan merasa kurangnya pengetahuan yang didapatkan seperti pengalaman yang dimiliki, serta informasi yang didapatkan kurang sehingga pengetahuan karyawan masih terbilang rendah. Lalu berhubungan dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan masih belum maksimal dan masih terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya karena

pada perusahaan itu sendiri tidak mengadakan pelatihan terlebih dahulu sebelumnya, melainkan langsung terjun bekerja untuk memenuhi permintaan dari pusat. Maka kompetensi pada diri karyawan menjadi rendah disebabkan oleh keterbatasan pendidikan yang didapatkan dan kurangnya pengembangan dari perusahaan.

Selain faktor kompetensi menjadi suatu masalah pada PT Sinar Grage Jaya, selanjutnya faktor yang menjadi masalah pada karyawan yaitu berkaitan dengan *Intellectual Capital* pada karyawan, dengan komponen *Human Capital* yaitu komponen yang sangat penting di dalam proses inovasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Menurut Ancok (2002) ada enam komponen *Human Capital* yaitu pertama modal emosional, intelektual, sosial, ketabahan, moral, dan kesehatan.

Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan menunjukkan nilai rendah pada kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memegang peran penting dalam pencapaian kinerja terbaik bagi seorang karyawan, menurut Goleman (2015:13) mengemukakan bahwa, kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Tingkat kecerdasan emosional seseorang dibentuk dari kesadaran diri, penganturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki para karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Widayati (2016) menyatakan bahwa setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosional dan hanya 4% ditentukan oleh kecerdasan intelektual.

Untuk mengetahui kecerdasan emosional pada karyawan PT Sinar Grage Jaya, dapat dilihat dari tabel 1.8 adalah tabel dari hasil kuesioner pendahuluan mengenai dimensi kecerdasan emosional sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Variabel Kecerdasan Emosional Karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kesadaran diri	4	5	12	4	5	89	2,9
2.	Pengaturan diri	6	4	10	5	5	91	3,0
3.	Motivasi	10	5	11	5	0	111	3,7
4.	Empati	6	2	13	6	3	92	3,1
5.	Keterampilan sosial	10	10	6	4	0	116	3,8
Skor Rata-rata Kecerdasan Emosional								3,3

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.8 hasil kuesioner pendahuluan kepada karyawan variabel kecerdasan emosional memperoleh skor rendah yakni 3,3. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan PT Sinar Grage Jaya, beliau mengatakan sebagian karyawan masih ada yang belum mengenali kekuatan dan kelemahan dalam dirinya, beliau juga mengatakan bahwa pengaturan diri karyawan masih rendah dikarenakan ketika karyawan memiliki masalah yang datang dari luar perusahaan, mereka belum bisa mengelola emosinya sehingga permasalahan tersebut terbawa saat bekerja dan menyebabkan kinerjanya kurang maksimal. Selain itu, hubungan antar karyawan kurang baik, karena karyawan sangat individual dan mementingkan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pendapat beliau, karyawan kurang peduli dengan kebersamaan, hanya ada

beberapa karyawan yang peduli dengan sesama rekan kerja yang memang sudah saling mengenal. Hal ini dapat membuktikan bahwa kecerdasan emosional dalam diri karyawan masih rendah.

selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan intelektual adalah kecerdasan secara logika yang menjadikan sebuah prasyarat untuk karyawan agar memiliki kecerdasan intelektual, karyawan yang tidak memiliki intelektual dalam diri maka mereka akan kesulitan dalam memecahkan masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan tidak memiliki solusi untuk mencari jalan keluar pada masalah yang terjadi. Tujuan untuk menilai sejauh mana kecerdasan intelektual yang di miliki seorang karyawan tersebut dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilnya.

Menurut Carruso dan Fabiola (2005) mengemukakan bahwa, walaupun ia mendukung keberadaan kecerdasan emosional tetapi pada kenyataannya kecerdasan intelektual yang di ukur dengan *IQ* masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja.

Untuk mengetahui variabel kecerdasan intelektual karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, dapat dilihat pada tabel 1.9 hasil kuesioner pendahuluan mengenai dimensi kecerdasan intelektual sebagai berikut.

Tabel 1.9
Hasil Pra Survei Variabel Kecerdasan Intelektual Karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kemampuan memecahkan masalah	0	14	16	0	0	104	3,5
2.	Intelegensi verbal	0	8	17	5	0	93	3,1
3.	Intelegensi praktis	0	15	15	0	0	105	3,5
Skor Rata-rata Kecerdasan Intelektual								3,36

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel 1.9 dapat dilihat hasil kuesioner pendahuluan pada variabel kecerdasan intelektual memperoleh skor rata-rata rendah yaitu 3,36. Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di PT Sinar Grage Jaya, beliau mengatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan di dalam dirinya belum memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik atau kurang jelas dalam menjelaskan, mereka terkadang menyampaikan keluhan, masalah atau perintah dari atasan dengan cara penyampaianya kurang dimengerti antara satu sama lain, hal ini menjadikan mis komunikasi terhadap sesama rekan kerja. maka dapat membuktikan bahwa kecerdasan intelektual dalam diri karyawan masih rendah dan akan berdampak pada kinerjanya.

komponen selanjutnya yaitu kecerdasan spiritual, kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang ada pada diri karyawan. Kecerdasan spiritual menurut Wahab dan Umiarso (2011) kecerdasan yang sudah ada dalam setiap manusia sejak lahir yang membuat manusia menjalani hidup penuh makna, selalu mendengarkan suara hati nuraninya, tidak pernah merasa sia-sia, semua yang dijalannya selalu bernilai.

Untuk mengetahui variabel kecerdasan spiritual pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon, dapat dilihat pada tabel 1.10 hasil kuesioner pendahuluan mengenai dimensi kecerdasan spiritual

Tabel 1.10
Hasil pra survei kecerdasan spiritual karyawan pada PT Sinar Grage Jaya
Kabupaten Cirebon

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Memiliki kesadaran diri	9	10	10	1	0	117	3,9
2.	Kualitas hidup	3	20	6	1	0	115	3,8

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
3.	Bersikap fleksibel	3	19	8	0	0	115	3,8
4.	Berpandangan holistik	1	17	11	1	0	108	3,6
5.	Enggan untuk menyebabkan kerugian	2	24	3	1	0	117	3,9
6.	Menghadapi dan melampaui rasa sakit	1	17	8	3	1	104	3,5
7.	Cenderung bertanya	3	23	4	0	0	119	4,0
Skor Rata-rata Kecerdasan Spiritual								3,78

Sumber : Diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.10 dapat dilihat hasil kuesioner perdahuluan variabel kecerdasan spiritual yang termasuk komponen dari *human capital* pada *Intellectual capital*. Bahwa kecerdasan spiritual pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon dilihat dari hasil pra survei memperoleh nilai rata-rata 3,78 menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual karyawan diatas rata-rata atau baik tidak terjadi masalah pada karyawan, kecerdasan spiritual yang baik ditandai dengan kemampuan bersikap fleksibel dan mudah menyesuaikan dengan lingkungan, memiliki kesadaran yang tinggi, mampu menghadapi kegagalan, mandiri, serta pada akhirnya membuat seseorang mengerti akan makna hidupnya. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual tidak mempengaruhi kinerja

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon dalam menentukan keberhasilan memproduksi rokok, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya yang paling penting adalah menciptakan kompetensi yang tinggi kepada karyawan, dengan selalu memberi pengetahuan yang lebih agar karyawan bisa berfikir lebih luas, logis dan memberikan ruang untuk mengasa keahlian yang mereka dapatkan pada diri sendiri serta bisa mengatur kecerdasan emosional karyawan dan mengasa

intelektual karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Spiritual Terhadap Kompetensi dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Grahe Jaya Kabupaten Cirebon”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan antara harapan dengan kenyataan, teori dan fakta. Penelitian ini pada dasarnya dilakukan guna mendapatkan data yang dapat digunakan untuk mencegah masalah, untuk setiap penelitian yang dilakukan selalu bermula dari masalah begitu pun dengan penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kerja sama yang terjalin dengan baik sesama rekan kerja
 - b. Karyawan kurang memiliki inisiatif pribadi yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya
2. Kompetensi
 - a. Kurangnya pengetahuan yang luas dari karyawan
 - b. Kurangnya keahlian yang dimiliki setiap karyawan

3. Kecerdasan Emosional
 - a. Kurangnya empati sesama rekan kerja
 - b. Kurangnya mengontrol emosi karyawan
 - c. Kurangnya kesadaran diri dari karyawan
4. Kecerdasan Intelektual
 - a. Kurangnya intelegensi verbal dari karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.
2. Bagaimana Kecerdasan Intelektual pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.
3. Bagaimana Kecerdasan Spiritual pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.
4. Bagaimana Kompetensi pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.
5. Bagaimana Kinerja pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.
6. Seberapa Besar Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kompetensi pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
7. Seberapa Besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kompetensi pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
8. Seberapa Besar Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kompetensi pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

9. Seberapa Besar Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Spiritual terhadap Kompetensi pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon Secara Simultan
10. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, maka peneliti memiliki tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kondisi Kecerdasan Emosional pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
2. Kondisi Kecerdasan Intelektual pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
3. Kondisi Kecerdasan Spiritual pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
4. Kondisi Kompetensi pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
5. Kondisi Kinerja pada karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
6. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kompetensi baik pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
7. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kompetensi baik pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
8. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kompetensi baik pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
9. Besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Spiritual terhadap Kompetensi baik pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon secara parsial

10. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah informasi khususnya Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kompetensi dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk memperoleh informasi mengenai kompetensi, emotional quotient dan kinerja karyawan.

1. Bagi penulis

- a. Penulis mengetahui secara langsung kecerdasan emosional, intelektual, spiritual, kompetensi dan kinerja karyawan pada PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
- c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kompetensi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan perusahaan jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan spiritual terhadap kompetensi dan

dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Sinar Grage Jaya Kabupaten Cirebon.

3. Bagi pihak lain yang berkepentingan
 - a. Memberi tambahan informasi mengenai kompetensi, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan kompetensi, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kinerja karyawan
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.