

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara kepulauan penghasil kelapa terbesar di dunia. Sejatinya kita bisa menikmati hasil dari nilai tambah buah kelapa yang ternyata tak hanya air dan daging buahnya saja yang bisa dikonsumsi, tetapi dari sabut (*coco fiber*) dan serbuk kelapa (*coco peat*) juga memiliki manfaat yang besar. Kelapa merupakan tumbuhan asli daerah tropis, yakni daerah yang terletak di sepanjang garis khatulistiwa. Di wilayah Indonesia, tanaman kelapa dapat ditemukan hampir di seluruh provinsi, dari wilayah pantai yang datar sampai ke daerah pegunungan yang agak tinggi. Di daerah yang padat penduduknya, misalnya di Bali dan Jawa. Pemanfaatan limbah berubah sabut kepala masih terbatas karena kurangnya kesadaran masyarakat akan pemanfaatan limbah yang mempunyai nilai jual tinggi, contohnya kerajinan rumah tangga yang hanya memanfaatkan serabut kelapa sebagai kecil saja, padahal kebutuhan serabut kelapa tinggi contohnya sebagai tempat tidur, bantal guling, sapu dan yang terbaru ini bisa digunakan sebagai komposit sebagai pengganti kayu, dll.

Untuk aplikasi bidang teknik yang besar kita membutuhkan teknologi yang modern yang perlu banyak perubahan, keuntungan menggunakan serat sabut kelapa sebagai aplikasi teknik agar bisa terurai oleh tanah sehingga tidak menyebabkan pencemaran lingkungan. Serat sabut kelapa jika diolah dengan optimal akan menghasilkan serat sabut kelapa dengan kualitas yang baik, memberikan nilai tambah

dari sebuah sapu dan alas tempat tidur karena memiliki daya tari tersendiri berbahan serat alam. (Sudarsono, dkk., 2010). Bahwa serat kelapa lebih murah dibandingkan serat lain dan ramah lingkungan (Subiyanto dkk.,2003).

CV Bali Coco Fiber merupakan salah satu pabrik serat sabut kepala yang berada di penyaringan/jembrana Bali. Yang kita ketahui bali merupakan penghasil kepala terbanyak di daerah Jembrane dan Tabanan yang menghasilkan produk setengah jadi yang di ambil dari suplayer dan di proses, setelah diproses produk dikirim ke luar kota untuk di periksa dan langsung di ekspor ke luar negeri (Cina). Serat sabut kepala di pake sebagai bahan dasar seperti sofa, kasur, spon dan kerajinan lainnya. Bali coco fiber memilki 3 cabang yaitu di baluk, penyaringan dan di tabanan memiliki 48 karyawan dan berdiri sejak tahun 2015. Serat sabut kelapa sangat menguntungkan bagi masyarakat sekitar terutama di desa penyaringan sehingga dapat dikekola untuk dihasilkan sebagai kerajinan lainnya dan meningkatkan nilai ekonomis yang rendah hingga menjadi ekonomi yang tinggi.

Mengarah pada kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Amstrong dan Barong (2008) mengemukakan bahwa kinerja organsasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu faktor personal, meliputi keterampilan individu, kompetensi, motivasi, bimbingan yang diberikan: faktor sistem pekerjaan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi: dan faktor situasional meliputi perubhan dan penekanan dari faktor internal dan eksternal. Pengertian kinerja (presentasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab ang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2011:67). Menurut (Dessler, 200:41) “Kinerja merupakan presentasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Pada CV Bali Coco Fiber sebagian besar karyawan belum mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga masih tergolong rendah untuk mengetahui seberapa tingkat kinerja karyawan, dapat di lihat dari kualitas kerja karyawan yang cukup rendah sehingga menyebabkan karyawan tidak fokus pada kemampuan/keahlian yang dimilikinya. Contohnya terjadinya kesalahan pengemasan serat sabut kelapa karena keahlian yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak cocok sehingga sering kali terjadi kerusakan saat pengemasan serat sabut kelapa, sehingga sering terjadi kerugian dan menyebabkan lamanya memproduksi barang untuk di ekspor keluar negeri.

Belum tercapainya kinerja di CV Bali Coco Fiber tersebut diduga karena pemanfaatan waktu kerja yang tidak digunakan dengan baik, dan ketepatan waktu kerja yang belum dilaksanakan oleh karyawan. Contohnya : karyawan yang sudah melaksanakan istirahat dengan waktu yang di berikan oleh perusahaan sering kali manamba waktu istirahatnya untuk pulang kerumah sehingga memperlambat pekerjaan dan menghambat waktu kerja. Sering kali tidak tepat waktu dalam berkerja sudah menjadi kebiasaan seperti telat datang di waktu pagi hari sehingga memperlambat pekerjaan karyawan dan tidak memiliki kesadaran diri secara individu dalam bekerja.

Dari observasi awal yang telah dilakukan terdapat 10 responden yang telah dilakukan untuk dilakukan penyebaran kuesioner awal. Dalam kuesioner kinerja karyawan terdapat 4 indikator yang digunakan sebagai pengukur kinerja karyawan

yang rendah pada yaitu, kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu kerja, kerjasama. Berikut ini hasil kuesioner awal terhadap 10 orang responden karyawan di CV Bali Coco Fiber Penyaringan (Jembrana). Pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Data Hasil Observasi awal Kinerja Karyawan  
pada CV Bali Coco Fiber

Nama Responden	Variabel Kinerja Karyawan				Total skor	Kategori
	Kuantitas	Kualitas	Pemanfaatan waktu kerja	Kerjasama		
	1	2	3	4		
Wayan kendra	2	3	4	5	14	Tinggi
Pan iluh	3	4	4	3	14	Tinggi
Edi	3	4	4	4	15	Tinggi
Suardita	3	3	3	3	12	Rendah
Murtini	2	2	3	2	9	Rendah
Rabi	1	3	3	2	9	Rendah
Putu suarniti	2	3	3	2	10	Rendah
Dek ayu	1	3	3	3	10	Rendah
Sukreni	3	3	3	2	11	Rendah
Astuti	2	2	3	4	11	Rendah
Total	22	30	33	30	115	Rendah

Sumber: CV Bali Coco Fiber Penyaringan (Jembrana)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa CV Bali Coco Fiber memiliki standar kinerja cukup rendah, bisa kita lihat dari 10 kinerja yang ada diatas hanya ada 3 kinerja karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Dari hasil kuesioner awal mengenai kinerja karyawan yang tergolong rendah. Kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu kerja dan kerjasama, memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja di

Perusahaan. Rendahnya kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja karyawan. Observasi awal dilakukan penyebaran kuesioner pada 10 orang karyawan. Hasil observasi awal kuesioner kecerdasan emosional karyawan pada CV Bali Coco Fiber (Jembrana).

Kecerdasan emosional memiliki lima komponen menurut Goleman (2005:513) yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketetrampilan sosial. perasaan mengenali diri sendiri, pengaturan diri yaitu kemampuan mengelola emosi, motivasi yaitu kemampuan dalam mendorong semangat kerja yang tinggi, empati yaitu kemampuan mengenali perasaan orang lain, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan dalam bertinteraksi dengan orang lain.

Menurut Kinichi dan Kreitner (2008) "*emotional intelligence is the ability to manage oneself and one's relationships in mature and constructive ways*". Artinya, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelolah diri sendiri dan hubungan dengan seseorang secara konstruktif. Kecerdasan emosional memiliki empat komponen kunci: (1) kesadaran diri (*self awareess*), (2) manajemen diri (*self management*), (3) kesadaran diri sosial (*social awareness*). Dan (4) manajemen hubungan (*relationship management*). Dapat dikelompokan bahwa kesadaran diri fan manajemen diri merupakan kompetensi pribadi : sedangkan kesadaran sosial dan manajemen hubungan merupakan kompetensi sosial. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan akan berdampak pada kinerjanya, dapat diketahui dari beberapa

indikator yang sudah di terapkan seperti, mengenali emosi diri , manajemen diri,motivasi dan keterampilan sosial.

Adapun permasalahan yang terjadi pada kecerdasan emosional yang ada di CV Bali Coco Fiber (Jembrana) adalah kurangnya komunikasi dan interaksi antara karyawan satu dengan yang lain. Contohnya karyawan sangat mementikan pekerjaan dan posisinya di bagian alat produksi serat sabut kepala sehingga lupa untuk menjalin komunikasi yang baik dan berinteraksi terhadap karyawan pada saat bekerja. Kurangnya Motivasi terhadap kinerja karyawan. Contohnya karyawan tidak memiliki perkembangan dan karyawan lebih banyak diam dan tidak memiliki inisiatif untuk bertanya kepada karyawan yang lain, kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya hambatan saat bekerja. Rendahnya kecerdasan emosional akan mempengaruhi kinerja karyawan. Observasi awal dilakukan penyebaran kuesioner pada 10 orang pada CV Bali Coco Fiber (Jembrana). Hasil observasi awal kuesioner Kecerdasan Emosional Karyawan pada CV Bali Coco Fiber dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2  
Data Hasil Observasi Awal Kecerdasan Emosional  
pada CV Bali Coco Fiber

Nama responden	Variabel Kecerdasan emosional					Total Skor	Kategori
	Mengenali emosi diri	Manajemen diri	Motivasi	Empati	Keterampilan sosial		
	1	2	3	4	5		
Sulastini	4	3	4	4	3	18	Tinggi
Armilih	4	3	4	4	4	19	Tinggi

Gede wirdana	2	3	3	3	3	14	Rendah
Sri	3	2	2	3	2	12	Rendah
Gusti ketut	2	1	3	3	2	11	Rendah
Dwi lestari	2	2	2	3	2	11	Rendah
Made wastika	1	1	3	3	3	11	Rendah
Gede sumarni	2	1	3	3	2	11	Rendah
Putu cahya	2	2	2	3	2	11	Rendah
Putu yudi	2	2	2	3	2	11	Rendah
TOTAL	24	20	28	32	25	129	Rendah

Sumber: CV Bali Coco Fiber Penyarangan (Jembrana)

Pada Tabel 1.2 terlihat total perolehan skor kuesioner awal dari kecerdasan emosional karyawan berada dalam kategori rendah dengan skor keseluruhan jawaban karyawan yaitu 129. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan tergolong rendah. Rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan disebabkan karena mengenali emosi diri, manajemen diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Rendahnya kecerdasan emosional karyawan akan berdampak pada kinerjanya. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini dipertegas oleh Danang (2010), “semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerjanya, semakin baik kemampuan seseorang untuk tetap mampu berfikir realistis, logis, dan tidak mengedepankan reaksi emosi yang berlebihan ketika menghadapi suatu kesulitan maka akan semakin besar pula kesadarannya terhadap tugas dan tanggung

jawab yang harus diselesaikan oleh individu tersebut”. Lingkungan kerja menurut (Herman sofyandi, 2008). Bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli , beberapa diantaranya adalah menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan memandainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya ( B Gani, 2014).

Beberapa permasalahan yang ada di CV Bali Coco Fiber (Jembrana) sesuai dengan indikator yang diterapkan yaitu: Suhu udara di ruangan kerja karyawan dan lingkungan sangat terganggu, Contohnya: udara yang ada di Perusahaan yang berasal dari asap sabut kelapa sangat bahaya jika dihirup oleh karyawan yang sedang melakukan aktivitas di saat bekerja sehingga dapat mempengaruhi lingkungan sekitar.



Sedangkakan dampak dari lingkungan sekitar yaitu ketidak nyamanan untuk melakukan aktivitas diluar rumah karena debu yang berasal dari asap sabut kelapa. Selanjutnya keamanan yang ada di Perusahaan belum di terapkan contohnya: CV Bali Coco Fiber tidak memiliki penjaga (satpam) dimana itu sangat penting untuk lingkungan sekitar guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka sangat perlua dan diperhatikan adanya keamanan.

Tabel 1.3  
Data Hasil Observasi Awal Lingkungan kerja  
pada CV Bali Coco Fiber

Nama responden	Lingkungan kerja				Total skor	Kategori
	Penerangan	Temperatur suhu udara	Hubungan pegawai	Suara bising		
	1	2	3	4		
Luh suryantini	4	4	3	4	15	Tinggi
Sastrawan	4	4	4	4	16	Tinggi
Luh ambar	3	3	3	1	10	Rendah
Putu ani	2	3	2	2	9	Rendah
Biang yudek	3	3	2	2	10	Rendah
Aryana	2	3	2	2	9	Rendah
Mbok tut	3	3	3	2	11	Rendah
Luh sunarti	3	3	2	2	10	Rendah
Sayu sumiasih	2	3	2	1	8	Rendah
Dewa ayu	2	3	2	2	9	Rendah
Total	28	32	25	22	107	Rendah

Sumber: CV Bali Coco Fiber Penyarangan (Jembrana)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat total skor perolehan kuesioner awal dari lingkungan kerja berada dalam kategori rendah dengan skor keseluruhan jawaban karyawan yaitu

107. kuesioner awal mengenai lingkungan kerja pada perusahaan tergolong rendah.

Indikator penerangan, temperatur/suhu udara, hubungan pegawai, suara bising memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan ketika melaksanakan observasi penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Bali Coco Fiber “**

## 1.2 Identifikasih Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di CV Bali coco fiber sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari Pemanfaatan waktu yang tidak di gunakan dengan baik.
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman untuk melakukan aktivitas disebabkan oleh debu ( serat sabut kelapa) dan keamanan yang belum di terapkan oleh CV Bali coco fiber.
3. Kecerdasan emosional yang kurang seperti komunikasi dan interaksi antara karyawan satu dengan yang lain, dan motivasi yang tidak di kembangkan oleh karyawan di Cv Bali coco fiber.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat tiga masalah yang teridentifikasi yaitu hambatan waktu dan pemanfaatan waktu terhadap karyawan di CV Bali Coco Fiber, suhu udara

di ruang kerja yang tidak nyaman dan kurangnya motivasi, ketepatan waktu dalam bekerja kurang maksimal dan hubungan tidak saling percaya antara kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber .

#### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

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

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber ?
3. Apakah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber.

3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini penulisan berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1). Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai, selain itu penelitian ini dapat dijadikan referensi apabila diadakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bali Coco Fiber .

- 2). Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang materi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1).