

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu hal penting untuk perusahaan adalah memilih dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam memilih karyawan yang berkualitas kita dapat melihat perilaku karyawan tersebut dikarenakan perilaku seseorang dipengaruhi kecerdasan baik kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual (Nurleli, 2014).

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis (Nurleli, 2014). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam diri sendiri serta psikologiskaryawan adalah kemampuan mengolah emosional, kemampuan intelektual dan kemampuan spiritual, selain faktor psikologis faktor organisasi juga sangat mempengaruhi seperti lingkungan kerja, budaya organisasi (Nurleli, 2014).

Menurut Agustian (2005) kecerdasan emosional lebih dibutuhkan dibandingkan kecerdasan intelektual karena kecerdasan emosional mengajarkan integritas, kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental, kebijaksanaan, keadilan, prinsip kepercayaan, penguasaan diri atau sinergi. Dinegara berkembang seperti indonesia jika memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik akan menyebabkan lemahnya kualitas sumber daya manusia diIndonesia (Mangkunegara, 2009). Menurut Stein dan Book

(2002) kemampuan mengolah emosional maka akan mampu membaca lingkungan politik, sosial dan menatanya kembali, kita akan mampu secara spontan memahami apa yang diinginkan orang lain, kemampuan mereka dan kekurangan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan kemampuan menjadi orang yang menyenangkan.

Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melakukan pekerjaan tetapi kita juga membutuhkan kecerdasan dalam menghadapi masalah. Menurut Sobur (2003) kemampuan intelektual keseluruhan dibawa sejak lahir, kemampuan tersebut diwariskan atau paling tidak bawaan, orang dengan kemampuan intelektual tidak terbatas pada jenis pekerjaan.

Kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual (Idrus dalam, Choiriah, 2013). Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia berpikiran kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan yang membuat orang dapat bekerja lebih baik (Agustian, 2005). Mampu mengolah kecerdasan spiritual maka seseorang akan menjadi raja atas jiwanya sendiri yang bebas merdeka dikarenakan kecerdasan spiritual mampu menyinergikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara komprehensif (Agustian, 2005).

Selain faktor psikologis manusia, faktor organisasi seperti lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Nurleli, 2014). Lingkungan kerja memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Mangkunegara (2009) menyatakan lingkungan kerja merupakan

keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Sementara itu Choiriah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik menyatakan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Jika ketiga bentuk kecerdasan ini mempengaruhi kinerja auditor yang berasal dari unsur psikologis manusia, etika profesi mempengaruhi kinerja auditor berasal dari lingkup organisasi, maka saya menambahkan apakah lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan membuat karyawan menjadi betah dalam bekerja dan akan membuat karyawan lebih bekerja maksimal.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Choiriah (2013). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada penggunaan objek penelitian dan variabel penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan objek kantor akuntan publik dengan variabel kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik. Penelitian ini menggunakan objek karyawan PT.Rita Ritelindo dengan variabel pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Rita Ritelindo. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Rita Ritelindo”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan konsep diatas, maka masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka permasalahan peneliti hanya yang berkaitan dengan kecerdasan emosi, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Rita Ritelindo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.Rita Riteindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT.Rita Riteindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT.Rita Riteindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Rita Riteindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Rita Riteindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi lembaga terkait untuk mengembangkan kinerja karyawan PT.Rita Ritelindo.
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi kalangan akademisi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan dan sebagai tambahan wacana untuk mengembangkan ilmu Sumber Daya Manusia.

3. Penelitian ini sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto, serta merupakan media untuk belajar memecahkan masalah dengan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari dalam praktek senyatanya.

