

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, diantara peranan tersebut yaitu kinerja karyawan. Karena segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan, semata-mata untuk menghadapi persaingan pada dunia industri yang semakin kompetitif. Persaingan yang kompetitif tersebut, perusahaan menuntut agar karyawannya menampilkan kinerja secara optimal, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2012) “Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Strutman (2001) dalam Supratikno (2006) “kinerja adalah suatu konstruk *multidimensional* yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam lingkup yang sangat kompleks karena tergantung pada aspek apa saja yang dinilai seperti siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa saja yang dievaluasi.

Peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan oleh penelitian-penelitian terdahulu sehingga pengambilan keputusan dalam peningkatan kinerja perusahaan tepat pada sasaran, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rio Marpaung & Citra Rumondang (2013) pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Rio Marpaung & Citra Rumondang) 188 Pekanbaru. “61,9% dipengaruhi oleh variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritualnya. Sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian”.

Kecerdasan intelektual (IQ) yang dimiliki, karyawan dapat dengan mudah menerima hal-hal baru dan dapat dengan mudah mengingat pelatihan yang telah diberikan perusahaan. Anita E. Woolfolk (1995) dalam Yusuf (2014) pengertian “intelegensi merupakan satu atau beberapa kemampuan untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan dalam rangka memecahkan masalah dan beradaptasi terhadap lingkungan”. Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall (2002) “SQ adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain”.

Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual diharapkan memiliki semangat kerja dan kompetensi, karena kecerdasan

berhubungan dengan pola pikir seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semangat kerja menurut Hasibuan (2007) “adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat melalui faktor kompetensi yang dimiliki karyawan seperti pada pendapat yang dikemukakan oleh Supriyanto (2012) “Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi karyawan dan lingkungan kerja”. Menurut Marwansyah (2010) “kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompetensi yang dimiliki karyawan merupakan keterampilan dan pengetahuan yang didapatnya melalui pelatihan, serta kemauan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian replika dari penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dan Romondang (2013) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosial dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II cabang ssk II Pekanbaru. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki nilai signifikan sebesar 0,017 dengan signifikansi 0,05 sedangkan kecerdasan spiritual nilai signifikansi sebesar 0,042

dari signifikansi 0,05. Peneliti mengganti variabel kecerdasan emosial dengan semangat kerja, peneliti mengambil reverensi dari penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Handayani (2016) Pengruh Lingkungan dan Semangat kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Palembang Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, terbukti uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel semangat kerja diperoleh $0.000 < 0.05$, yang berarti H_a diterima. Besarnya pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja sebesar 2,485%.

Selanjutnya peneliti melakukan penambahan variabel, yaitu variabel kompetensi karyawan. Variabel kompetensi ini diambil dari referensi jurnal penelitian yang dilakukan oleh Posuma (2013) dengan judul Kompetensi, Kompetensi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,090 dengan signifikansi sebesar 0,05, ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang lemah karena lebih besar dari 0,05. Tapi meskipun lemah, hubungan ini signifikan. Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Widyatmini (2008) dalam Posuma (2013) bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan tetapi sangat signifikan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Semangat Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Royal Korindah Bagian *Quality Control* Atau *QC* di Kabupaten Purbalingga.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 5) Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, semangat kerja dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel yang dipilih peneliti yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, semangat kerja dan kompetensi karyawan. Penelitian dilakukan hanya pada PT. ROYAL KORINDAH yang beralamat di Jl. Banjarsari, Kembaran Kulon, Kec. Purbalingga, Kab. Purbalingga, Profinsi Jawa Tengah.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis variabel-variabel independen terhadap variabel dependen :

- 1) Untuk mengetahui variabel tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.
- 2) Untuk mengetahui variabel tingkat kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.
- 3) Untuk mengetahui variabel tingkat semangat kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.
- 4) Untuk mengetahui variabel tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan.
- 5) Untuk mengetahui variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, semangat kerja dan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri.

- 1) Manfaat bagi perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lainnya.

2) Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat bagi peneliti

- a. Mengetahui variabel-variabel yang diteliti sebagai variabel yang signifikan.
- b. Sebagai syarat kelulusan untuk gelar program sarjana S1 pada program sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

