

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Depo Pelita adalah sebuah perusahaan ritel yang sedang berkembang pesat di Banjarnegara, Jawa Tengah. Ritel yang menyediakan bahan bangunan, perlengkapan elektronik dan mebel dalam satu toko merupakan strategi yang membedakan dengan ritel pesaing. Kemudahan dalam berbelanja dalam satu toko membuat konsumen tidak perlu berpindah ritel dalam berbelanja. Produk yang dijual memiliki varian berkualitas tinggi namun memiliki harga terjangkau, hal tersebut semakin memunculkan minat beli konsumen.

Depo Pelita Banjarnegara memerlukan peran peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi dalam tercapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Dalam meningkatkan kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara terdapat beberapa faktor – faktor diantaranya melalui kemampuan dan keahlian komunikasi karyawan, perlunya meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual karyawan serta menciptakan budaya organisasi yang baik agar suasana kerja menjadi nyaman dan baik di lingkungan perusahaan.

Menurut Yakub (2015) kompetensi komunikasi dan kecerdasan

emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rapareni (2013) kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Marpaung (2013) kecerdasan emosional paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II cabang SSK II Pekanbaru. Menurut Kanta (2016) pelatihan, kecerdasan emosional dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Paisal (2010) baik secara parsial maupun simultan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maksud penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Rapareni (2013) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang” dengan menambahkan variabel kecerdasan spiritual yang mana telah diteliti oleh Paisal (2010) yang berjudul “Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang”. Hal ini bertujuan memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Penjelasan variabel penelitian akan dijelaskan pada alenia berikutnya.

Menurut *Devito* (2011) kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Kemampuan

ini mencakup hal-hal seperti pengetahuan tentang peran lingkungan (konteks) dalam mempengaruhi kandungan (*content*) dan bentuk pesan komunikasi. Misalnya, pengetahuan bahwa suatu topik mungkin layak dikomunikasikan kepada pendengar tertentu di lingkungan tertentu tetapi mungkin tidak layak bagi pendengar dan lingkungan yang lain. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Seorang ahli kecerdasan emosional, Goleman (2009) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman mengemukakan lima kecakapan dalam kecerdasan emosional, yang terbagi dalam kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, yaitu Kesadaran diri (*Self awareness*), Pengaturan diri (*Self management*), Motivasi (*Motivation*), Empati (*Social awareness*), Keterampilan sosial (*Relationship management*). Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Zohar dan Marshal (2007) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang dibarengi dengan pemahaman dan cinta, kecerdasan yang menempatkan perilaku hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, serta kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna. Peran kecerdasan spiritual adalah sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan

emosional secara efektif. Kualitas kecerdasan spiritual ini meliputi kapasitas diri untuk bersikap fleksibel seperti aktif dan adaptif secara spontan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, rasa tanggung jawab, moral yang baik, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan tekanan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai yang baik. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Schein (2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini diberi judul “PENGARUH KOMPETENSI KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Depo Pelita Banjarnegara)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara?
2. Apakah kompetensi komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara ?
4. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara.

4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual secara parsial terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat di gunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya terkait dengan kemampuan dan keterampilan berkomunikasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Ilmu SDM
Dapat dijadikan informasi dan referensi sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai kompetensi berkomunikasi, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
 - b. Sebagai syarat menyelesaikan Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi, dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.