

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi (Bandar & Manar, 2012). Mereka selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut (Akbar, 2013). Selain itu SDM menjadi salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini, merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2012).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Adapun faktor - faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja terbagi atas dua bagian (Timpe, 1992 dalam Riyadi, 2011; Wijayanti dkk., 2017), meliputi: 1) Faktor internal (misal. sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya); dan 2) Faktor eksternal (misal. lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social). Penelitian ini menggunakan pengukuran kinerja karyawan yang digunakan oleh Bangun (2012), seperti: 1) kuantitas pekerjaan, 2) kualitas pekerjaan, 3) ketepatan waktu, 4) kehadiran, dan 5) kemampuan.

Menurut Dhania (2010), beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Sedangkan menurut Kurnia (2010) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingkat emosional yang tinggi juga. Salah satu

faktor kepribadian yang diduga dapat berperan mempengaruhi beban kerja adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional (*EQ*) adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol. Inti kecakapan ini adalah dua kemampuan, yaitu empati adalah dapat memahami perasaan orang lain. Keterampilan sosial, adalah mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kecerdasan emosional rendah, mereka akan sulit menemukan cara menghadapi stres (Salovey & Mayer, (2000). Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain. Pada dasarnya, aktivitas manusia dalam suatu struktur sistem kerja dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para karyawan perlu mengelola kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence / EQ*) dan kecerdasan intelektual (*Intellectual Intelligence / IQ*).

Kecerdasan atau *intelligence* ini pada awalnya menjadi perhatian utama bagi kalangan psikologi pendidikan. Wechler dalam Dartisah (2013) mendefinisikan intelegensi sebagai totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.

Beberapa studi sebelumnya yang terkait dengan kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Anggraini (2017) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan

variabel kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan dalam penelitian Bayanti (2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan stress kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor pelayanan wilayah III PDAM Kota Makassar. Murdiyani (2010) menyatakan faktor beban kerja yang mempengaruhi kinerja dosen pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya dalam penelitian ini masih perlu diperluas tidak sebatas hanya beban kerja dosen dalam memberikan kuliah secara tatap muka, bimbingan praktek di laboratorium maupun beban bimbingan karya tulis/skripsi pada jenjang D3/S1.

Fenomena yang terjadi pada universitas amikom yogyakarta, terkait dengan adanya beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual pada karyawan maupun dosen di institusinya. Sayangnya, beban kerja yang terjadi di Universitas Amikom Yogyakarta sangat tinggi, hal ini seperti yang disampaikan oleh pimpinan PSDM yang menyatakan bahwa banyak karyawan tetap yang merangkap jabatan serta merangkap pekerjaan. Sehingga hal tersebut dapat memicu emosi apabila beban kerja karyawan dituntut target, sedangkan emosi jika tidak di kelola dengan baik melalui management emosi / kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana karyawan tetap yang di maksud dalam penelitian ini meliputi; Dosen, pegawai bagian administrasi, manajer, kepala bagian, kepala seksi dan pegawai pendukung lainnya. Karyawan yang merangkap jabatan dan rangkap pekerjaan selain perlu memiliki kecerdasan emosional juga di perlukan kecerdasan intelektual. Dengan memiliki kecerdasan

intelektual di harapkan karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Data yang diperoleh dari hasil obeservasi pada objek penelitian dengan pihak PSDM, diperoleh data skunder. Berikut ini merupakan data sekunder dalam penelitian ini ada sebanyak 162 karyawan dengan rincian sebagai berikut: Ada 106 karyawan yang merangkap jabatan dan 56 karyawan tidak merangkap jabatan.

Berdasarkan pokok masalah yang telah di bahas sebelumnya, maka peneliti dalam hal ini akan mengajukan judul skripsi “**Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Universitas Amikom Yogyakarta**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin merumuskan suatu permasalahan yang akan diterjemahkan menjadi satu pertanyaan umum, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta?
3. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta?
4. Apakah beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan diatas berdasarkan perumusan masalah, maka dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis beban kerja, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap pada universitas AMIKOM Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama Di bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata untuk dunia manajemen, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia. Selain

itu penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun evaluasi bagi pihak Universitas Amikom Yogyakarta.