

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan informasi di era globalisasi yang semakin berkembang dimana dunia terasa sempit serta persaingan yang ketat dalam peningkatan mutu pelayanan lingkungan instansi pemerintah yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu yang harus di perhatikan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam berorganisasi baik di perusahaan maupun lembaga pemerintahan, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan berpengaruh terhadap tingkat kemajuan dan produktivitas sebuah organisasi, dan begitu juga sebaliknya. Maka dari itu, lembaga pemerintahan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor utama dalam melakukan proses produksi dengan segala permasalahan yang di hadapi termasuk kinerja adalah merupakan permasalahan yang akan selalu di hadapi oleh pihak manajemen suatu organisasi. Untuk menengani berbagai permasalahan yang terjadi maka, perlu di ketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut maka akan memudahkan manajemen

dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan tujuan.

Selain itu Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi salah satu faktor untuk mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi dalam pemerintahan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Wirawan (2009) menjelaskan bahwa kinerja SDM merupakan hasil sinergi dari tiga faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi dan faktor eksternal. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2010), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja SDM adalah kemampuan *ability* dan faktor motivasi *motivation*.

Kinerja karyawan di nilai sangat penting di dalam sebuah organisasi, karena merupakan hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hasil dari kinerja karyawan juga dapat menunjukkan seberapa efektif sistem manajemen yang digunakan di suatu organisasi tersebut. Di dalam beberapa instansi pemerintahan, pengukuran tentang kinerja masih menjadi permasalahan yang sering terjadi.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Koppmansetal (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari kinerja tugas antara lain kualitas dan kuantitas pegawai, kinerja *konseptual* yaitu dapat bekerjasama dan berkomunikasi dengan rekan

kerja, serta perilaku kerja kontra produktif yaitu pegawai melakukan hal-hal yang merugikan perusahaan.

Menurut Ratnasari (2015) kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan intelektual. (Suharsono, 2007) mengikhtisarkan berbagai pengertian dan definisi tentang kecerdasan dari para ahli ke dalam tiga kriteria, yakni *judgement* (penilaian), *comprehension* (pengertian) dan *reasoning* (penalaran).

Dalam mengukur tingkat produktivitasnya, dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai. Seperti menurut Syamsir Torang (2014), “Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.”

Sebuah kesuksesan dan keberhasilan Kinerja dari Sumber Daya Manusia tidak hanya ditentukan oleh Kecerdasan Intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual. Atas hal tersebut maka, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional maupun Kecerdasan Spiritual yang dimiliki para pegawai harus digali dan ditumbuh kembangkan, sehingga diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak hanya melihat kesempurnaan dalam kemampuan bekerja, namun melihat juga kemampuan yang dimiliki oleh

setiap individu. Kemampuan tersebut berupa kecerdasan, yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual (Wijayanti, 2012).

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012). Selain itu kecerdasan intelektual memiliki penertian lain yaitu kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik (Boehm, 2011).

Dalam dunia kerja kecerdasan intelektual menjadi sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan. Namun seiring berjalannya waktu, kecerdasan intelektual bukanlah satu-satunya hal yang dapat menentukan kesuksesan. Menurut Goleman dalam Wibowo (2011), 20 persen kesuksesan berasal dari kecerdasan intelektual sedangkan kekuatan-kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan yang lainnya mempengaruhi kesuksesan sebesar 80 persen.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengerti, mengenal, memantau, mengelola dan mengendalikan perasaan dan emosi sendiri serta orang lain sehingga membentuk sebuah tingkah laku cerdas yang memadukan antara pikirandan tindakan (Jamaluddin, 2011).

Kecerdasan emosional adalah wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologi setelah bertahun-tahun masyarakat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang ialah IQ. Berdasarkan penelitian yang pernah

dilakukan dalam bidang psikologi maka kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya diukur berdasarkan pada kecerdasan logis dan *linguistik* saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua (Wibowo, 2011).

Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Kecerdasan lain yang memiliki peranan sama dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Zohar dan Marshall (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap

kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang memperoleh kebahagiaan dalam mengerjakan berkarya lebih baik.

Zohar dan Marshal dalam Ari Ginanjar Agustian (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan.

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.

Berdasarkan uraian diatas, diperlukan suatu langkah yang signifikan secara simultan dan parsial untuk mengintegrasikan antara intelektual, emosi dan spiritual dalam praktek kehidupan, sehingga terjadi proses integrasi antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Mengingat dengan alasan tersebut penulis ingin mengkaji dan mengetahui lebih jauh tentang tanggapan responden mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan spiritual

secara komprehensif yang pada akhirnya akan membentuk suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas KUKMP (Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian) Kab. Bantul Yogyakarta. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul merupakan unsur staf yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul diatur dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 122 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan penulis dalam skripsi ini, maka penelitian memfokuskan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Kabupaten Bantul)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Ada pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta.
- 1.2.2 Ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta.
- 1.2.3 Ada pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta.
- 1.2.4 Ada pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan agar penelitian ini terarah, maka Peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut :

1. Wilayah penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta
2. Responden pada penelitian ini hanya dibatasi pada pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta

3. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta
4. Waktu penelitian telah di tentukan oleh Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama sama atau simultan Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang kecerdasan intelektual, emosi, dan spiritual terhadap kinerja sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori ilmu-ilmu ekonomi dan sosial.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi

Memperbanyak studi penelitian yang dapat menjadi referensi pengembangan ilmu pengetahuan di dalam maupun di luar institusi, khususnya dibidang keilmuan manajemen, manajemen sumber daya manusia, dan ekonomi.

b. Bagi Penulis

Untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan menunjukkan kompetensi peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan program kuliah yang telah diambil.

c. Bagi Organisasi

Untuk memberi gambaran mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa depan terkait dengan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian disusun dengan tujuan pokok masalah dapat dibahas secara sistematis dan terarah. Adapun gambaran Sistematika penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan tahap sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab Pendahuluan ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah , tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Pustaka

Bagian ini berisi tentang landasan teori, hasil penelitian sebelumnya, dan hipotesis yang berisi uraian singkat yang dijabarkan dari landasan teori atau tinjauan pustaka.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bagian ini berisi tentang Populasi dan Sampel, Data Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel Penelitian, Jenis dan Sumber Data, dan Metode Analisis

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan mengenai hasil peneliti sedapat-dapatnya disajikan dalam bentuk daftar (tabel), grafik, foto atau bentuk lain serta pembahasan tentang hasil yang diperoleh yang berupa penjelasan teoritik, baik secara kualitatif, kuantitatif atau secara statistik dan sesuai dengan tujuan penelitian

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dari hasil diskusi dan analisa yang dilakukan pada bagian sebelumnya dan sekaligus sudah harus menjawab pertanyaan yang diajukan di bagian rumusan masalah serta saran yang dapat dijadikan masukan bagi para pembuat kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.