

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia bisnis diwarnai dengan persaingan yang sangat ketat. Dalam ini hanya pelaku usaha yang kompetitif dan inovatif lah yang mampu *survive* demi melangsungkan kehidupan usahanya. Dalam persaingan bisnis, Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumberdaya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Irma, 2016). Manusia adalah subyek pelaksana dalam suatu kegiatan bisnis, karena manusia yang menghadapi resiko, menjalankan roda usaha, pengatur modal dan pengambil keputusan. Maka perkembangan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam konteks ini peningkatan kualitas kinerja (*ability*) SDM melalui internal (individu) karyawan adalah hal sangat penting. Kualitas kinerja seorang karyawan antara lain ditentukan oleh kecerdasan internal yang dimilikinya (Yeni, 2016). Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan yang ada pada diri manusia. Diantaranya adalah kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional. Seorang manusia dapat menggunakan kecerdasan intelektualnya untuk berfikir logis, menemukan fakta obyektif, menghitung resiko, membedakan warna, dan mengukur konsekuensi yang akan dipilih. Kecerdasan intelektual akan membantu karyawan dalam menjawab pertanyaan dan menangani aktifitas penting dalam perkembangan hidup

perusahaan. Pertanyaan dan masalah yang muncul adalah merupakan tantangan yang harus dilalui oleh perusahaan demi mencapai tujuannya. Maka pencapaian tersebut harus diawali dengan kinerja individu yang cerdas dalam perusahaan.

Kecerdasan Intelektual saja tidak terlalu mumpuni karena kecerdasan intelektual hanya sebagian saja yang ada pada diri manusia. Goleman (1999) telah mengungkap sederet bukti bahwa sebenarnya kecerdasan intelektual bukanlah satu-satunya prediktor dominan yang ada pada individu, melainkan kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang maka akan semakin krusial peran kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa Goleman (2005). Kecerdasan emosional disini meliputi kemampuan self-control, motivasi diri, menghindari frustrasi, mengendalikan suasana hati agar tidak melebih-lebihkan sifat hedonis, menyeimbangkan beban stress dan berempati.

Secara khusus seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan emosional yang baik karena ia adalah representasi dari organisasi yang dipimpinnya. Berinteraksi dengan banyak orang, aktor utama yang memegang hal-hal privasi perusahaan, sekaligus pemberi contoh yang baik bagi para bawahannya. Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi akan dapat memahami kebutuhan kebutuhan yang dibutuhkan oleh bawahannya. Hal ini tentunya akan melahirkan banyak *feedback* yang solutif dan konstruktif dalam perjalanan sebuah perusahaan. Hal basis yang dapat diaplikasikan dengan

melibatkan kecerdasan emosional dalam dunia kerja ialah berdampak pada penyelenggaraan penyelenggaraan *training*, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional adalah hal penting bagi seseorang dalam bekerja.

Etika kerja ialah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental dan keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Etika kerja mengandung nilai dan norma yang menjadi pegangan karyawan yang dapat mengatur tingkah laku secara individu maupun kolektif. Sebagai perilaku positif yang mengkaji tentang norma norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja.

Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat personal atau individu, karena setiap karyawan memiliki *skill* yang berbeda-beda di setiap individu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang didapatkan. Kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang ditetapkan (Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2000). Kinerja adalah kontribusi yang diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan (Tirta, 2018). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan (Hari, 2016). Berbagai pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Banyak teori yang mengkaji mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan etika kerja tersebut, membuat banyak penelitian-penelitian dilakukan oleh berbagai perguruan tinggi. Penelitian mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan etika kerja dirasa penting mengingat manusia adalah subyek penentu dari segala keputusan yang di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang dalam basis pelatihan maupun budaya organisasinya tidak melibatkan pendekatan kecerdasan intelektual, kecerdasan etika kerja tersebut. Akibatnya tidak sedikit perusahaan yang menurun performa kinerja karyawannya disebabkan yang oleh ketidak mampuan karyawan dalam mengontrol diri secara individu maupun ketidak kompetitifan karyawan secara kolektif.

Hari Nugroho Akimas (2016) mengatakan kecerdasan hari ini merupakan kompetensi penting dalam pekerjaan. Kecerdasan adalah kapasitas keseluruhan seseorang untuk adaptasi melalui kognisi efektif dan proses informasi. Secara spesifik hal ini berkaitan dengan kompetensi dari pikiran (keahlian mental) atau kecakapan urutan lebih tinggi seperti memahami, pemecahan masalah, pemikiran dan berpikir pada hal pokok yang kompleks dan terstruktur. Disinilah peran kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berperan penting dalam memberikan solusi terbaik kepada perusahaan agar kinerja karyawan bernilai baik dan memuaskan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yeni Sugena Putri (2016) dimana meneliti 'Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional,

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO AREA KLATEN' menyatakan bahwa variabel kecerdasan intelektual (X1) dan kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga semakin tinggi kecerdasan intelektual dan emosional seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Begitupun (Tery Aris, 2015) mengatakan bahwa secara signifikan etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan penolakan atas hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irma Ervita (2016), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Gerung Silvia (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antar lain:

1. Apakah kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui dan menjelaskan apakah kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menjelaskan apakah etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui dan menjelaskan apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan etika kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan serta menambah wawasan dan juga dijadikan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Manajemen Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memperoleh informasi kajian mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional (IEQ) dan etika kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.