

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dunia bisnis sangat berkembang pesat, sehingga membuat perusahaan saling bersaing satu sama lain untuk dapat mempertahankan perusahaannya agar tetap hidup. Mulai kemajuan teknologi dan kompetitor membuat perusahaan harus memikirkan bagaimana cara perusahaan tersebut mempertahankan perusahaannya. Kemajuan teknologi tidaklah cukup bagi perusahaan untuk bertahan, tetapi ada aspek lain yang mempunyai peran penting dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan orang/manusia yang melakukan peran dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset yang penting bagi perusahaan. Sebuah perusahaan mungkin memiliki berbagai aset perusahaan seperti contohnya tanah, gedung, kendaraan atau mesin produksi, peralatan kantor, dan lain-lain namun semua aset tersebut tidak akan berarti apa-apa bila tidak ada sumber daya manusia. Agar perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaann sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Semua aset perusahaan dapat dibeli dengan mudah, namun tidak dengan sumber daya manusia. Tidaklah mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi

perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan memiliki potensi kecerdasan yang diberikan oleh Tuhan. Kecerdasan tersebut kemudian tumbuh dan berkembang seiring dengan pengalaman yang dialami oleh manusia. Secara umum istilah kecerdasan dapat diartikan sebagai sifat pikiran yang meliputi sejumlah kemampuan. Kemampuan tersebut antara lain kemampuan untuk menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, kemampuan memahami gagasan, menggunakan bahasa dan kemampuan untuk belajar.

Kecerdasan manusia dinilai dari tingkat kecerdasan secara intelektual. Melalui kecerdasan intelektual, manusia dianggap cerdas dalam menghadapi segala bentuk permasalahan. Kecerdasan ini berkaitan dengan proses berpikir seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual baik, maka baginya tidak ada informasi yang sulit. Kecerdasan intelektual akan mendukung kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

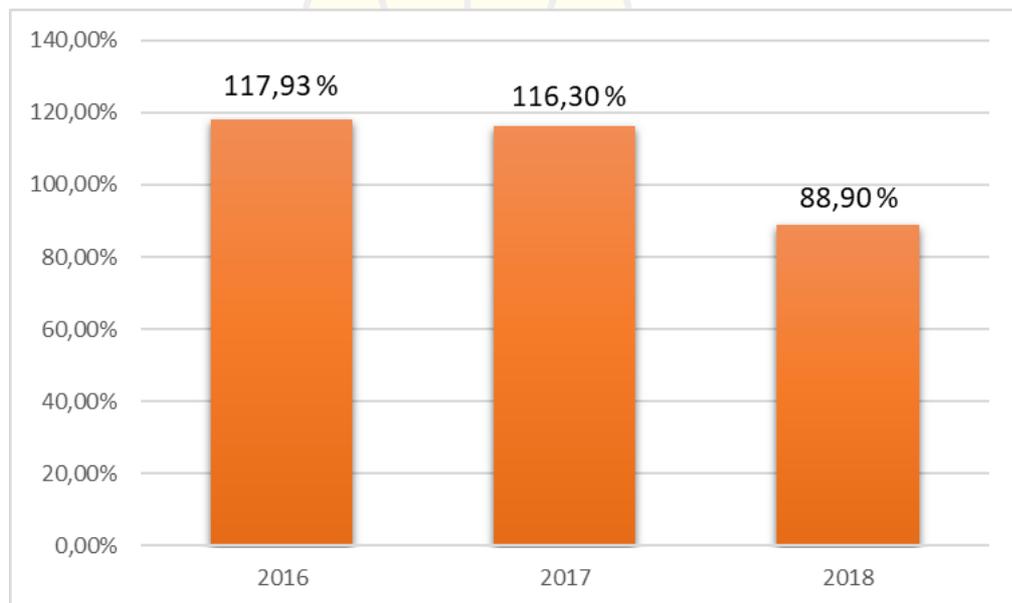
Ada kecerdasan lain yang tidak diketahui oleh banyak orang yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal dan mengendalikan diri sendiri serta orang lain. Kecerdasan emosional juga sangat menentukan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima

unsur Kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional tidak mudah untuk diperoleh oleh seseorang, karena Kecerdasan emosional tidak datang secara tiba-tiba melainkan harus dipelajari dan dikembangkan atau diasah keberadaannya. Seorang karyawan yang memiliki Kecerdasan emosional yang baik dalam bekerja akan cenderung termotivasi dalam bekerja.

Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan yang harus dimiliki oleh setiap orang, karena keberadaannya sangat berpengaruh terhadap kehidupan dimasa yang akan datang. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Kecerdasan spiritual memberi kemampuan untuk membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Kondisi spiritual seseorang berpengaruh terhadap kemudahan dalam menjalani kehidupan ini. Jika spiritualnya baik, maka akan menjadi orang yang cerdas dalam kehidupan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwanto mengatakan dengan kecerdasan spiritual yang baik seorang karyawan akan bekerja dengan giat, sungguh-sungguh dan menghindari kecurangan-kecurangan yang dapat merugikan kepentingan umum.

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja

adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut John (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai



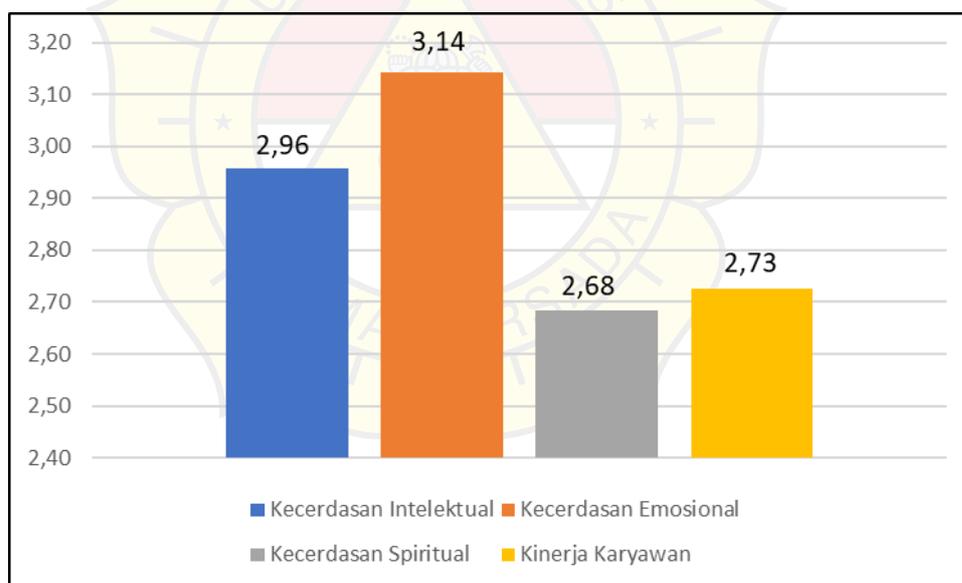
dengan harapan organisasi. Hal itu dapat dilihat dari grafik berikut ini:

Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 1.1
KPI Karyawan Bagian Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant
Jakarta tahun 2016-2018

Dari gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa KPI karyawan tahun 2016 sebesar 117,93%, tahun 2017 sebesar 116,30% dan pada tahun 2018 sebesar 88,90% sehingga dapat disimpulkan bahwa KPI karyawan bagian Pemastian

Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir. PT Kimia Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri farmasi. Dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat tentunya perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang unggul. Dari hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan survei menyebarkan kuesioner mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan kepada 12 karyawan atau 20% dari jumlah karyawan yang ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini maka diperoleh hasil sementara yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 1.2
Hasil Pra-penelitian

Pada gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa kecerdasan intelektual memperoleh hasil 2,96, kecerdasan emosional memperoleh 3,14, kecerdasan spiritual memperoleh hasil 2,68 dan kinerja karyawan memperoleh hasil 2,73. Pada

gambar 1.2 dapat dijelaskan bahwa nilai kecerdasan intelektual sebesar 2,96, berdasarkan tabel 3.3 mengenai Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden hal tersebut menunjukkan bahwa nilai kecerdasan intelektual responden tinggi, nilai kecerdasan emosional sebesar 3,14, berdasarkan tabel 3.3 mengenai Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden hal tersebut menunjukkan bahwa nilai kecerdasan emosional responden tinggi, nilai kecerdasan spiritual sebesar 2,68 berdasarkan tabel 3.3 mengenai Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden hal tersebut menunjukkan bahwa nilai kecerdasan spiritual responden tinggi dan nilai kinerja karyawan sebesar 2,73 berdasarkan tabel 3.3 mengenai Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden hal tersebut menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Isnain (2017:31) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kemampuan intelektual karyawan tinggi namun kurangnya kemampuan karyawan dalam memecahkan suatu masalah
2. Kemampuan emosional karyawan sangat tinggi namun kurangnya empati karyawan dalam membaca emosi orang lain
3. Kemampuan spiritual sangat tinggi namun karyawan kurang mampu dalam memanfaatkan penderitaan
4. Kinerja karyawan tidak baik karena hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak dapat dicapai tepat waktu serta karyawan tidak memaksimal tenaga tenaga yang dimilikinya dalam bekerja

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan serta responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta.

1.2.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta ?

2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta?
4. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan intelektual terhadap terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap terhadap kinerja karyawan bagian Pemastian Mutu dan Pengawasan Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi penulis dan orang-orang yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Plant Jakarta.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberi gambaran mengenai fenomena yang terjadi di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan kinerja karyawan

