

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan didalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.¹ Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.²

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.³

¹ Nurhayati, *Kontribusi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan: Masihkah Diperlukan*, Vol.I No I, (2002), 1.

² Yuniningsih, *Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan*, (Jakarta: PT Gramedia, 2002), 18.

³Habibah, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat*, (2001), 28.

Menurut Simanjutak dalam Widodo, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu *Pertama*, kualitas dan kemampuan karyawan yang mana meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai. *Kedua*, sarana pendukung yang mana meliputi keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi. *Ketiga*, supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.⁴ Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah semakin baik atau semakin buruk.

Penelitian yang dilakukan Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gade Adnyana Sudibya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵ Penelitian lain juga dilakukan Denny Triasmoko dkk, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶ Penelitian yang dilakukan Riny Chandra menyebutkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷

⁴ Simanjutak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Lembaga Penerbit FEUI, 2015), 133.

⁵ Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gede Adnyana Sudibya, *Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali*, 2016, <https://media.neliti.com/media/publications/250270-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org-1c9d8e20.pdf> diakses pada tanggal 22 September pukul 19.20 WIB.

⁶ Denny Triasmoko, *Jurnal Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*, 2014, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/478> diakses pada tanggal 22 September 2020 pukul 20.00 WIB.

⁷ Riny Chandra dan Dody Adriansyah, *Jurnal Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central*

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, melainkan juga dengan kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.⁸ Menurut Daniel Goleman kemampuan tersebut disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Melalui penelitiannya, Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *Intelligence Quotient* (IQ).⁹

Kecerdasan emosional memiliki peranan yang penting didalam lingkungan kerja, karena terdapat berbagai masalah yang harus dihadapi oleh karyawan. Misalnya tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah yang berhubungan dengan orang lain. Masalah-masalah yang ada didalam dunia kerja tidak hanya dapat diselesaikan dengan kemampuan intelektual saja, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut juga dibutuhkan kecerdasan emosional didalam penyelesaiannya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang professional khususnya dibidang perindustrian dimana saat bekerja karyawan berhubungan atau kontak langsung dengan sesama karyawan lainnya, sehingga kecerdasan emosional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan.¹⁰

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain,

Finance Cabang di Langsa, 2017, <https://media.neliti.com/media/publications/196967-none-bd7b6084.pdf> diakses pada tanggal 23 September 2020 pukul 20.00WIB.

⁸ Martin, *Kompetensi Model, Tren Baru Re-vitalisasi SDM*, (Jakarta: PT Refika Aditama, (2000), 22.

⁹ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 44.

¹⁰ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, (PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 45.

memotivasi diri sendiri serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain.¹¹ Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional akan mengetahui emosinya sendiri dan kepercayaan diri yang dimilikinya melalui kemampuan dirinya dalam mengenali diri sendiri. Selain itu, pengendalian diri dan motivasi diri juga dapat mendorong kinerja karyawan dengan mampu membangun minat dalam bekerja dan mampu membangun kerjasama dengan orang lain.¹²

Berdasarkan penelitian terdahulu, mengidentifikasi *research gap* dari variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	Yusrita, (2019)	Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
	Ida Nur Hayati dan Margono Setiawan, (2013)	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional

¹¹Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, 48.

¹² Ni Luh Putu Ani Cahyani dkk, Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, <https://media.neliti.com/media/publications/160800-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-motivasi-d.pdf> diakses pada tanggal 26 September 2020 pukul 20.20 WIB

		terhadap kinerja karyawan
--	--	---------------------------

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yusrita, mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan Emosional merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja. Kecerdasan Emosional berperan penting terhadap kinerja.Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi sehingga kesempatan mereka untuk maju akan semakin mudah didapatkan. Oleh karena itu kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja harus dipelihara terus-menerus, dipertahankan, bahkan bisa memberikan manfaat besar. Sama halnya dengan masalah yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, mereka harus mampu mengendalikan emosinya dengan baik agar interaksi yang terjalin tetap harmonis, baik itu dengan sesama karyawan ataupun dengan pimpinan.¹³ hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Hayati dan Margono Setiawan Solimun yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Artinya, berapapun nilai kecerdasan emosional tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan

¹³ Yusrita, *Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*, <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/1396> diakses pada tanggal 23 September 2020 pukul 19.30 WIB.

bahwa kinerja yang baik itu terlihat dari kemampuan mengambil keputusan bisa menjadi penyebab tidak berpengaruhnya kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dijelaskan bahwa pada penelitian ini memasukkan karyawan yang merupakan pejabat struktural sebagai responden, padahal antara pimpinan dan karyawan non pimpinan mempunyai ukuran kecerdasan emosional dan kinerja yang berbeda. Hal ini juga dapat menjadi salah satu penyebab tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.¹⁴

Salah satu kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan tersebut juga sangat penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kecerdasan spiritual tidak dapat menghadapi dan memanfaatkan penderitaan dengan tetap tegar dalam menghadapi musibah serta mengambil hikmah dari setiap permasalahan. Zohar dan Marshal mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual.¹⁵ Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki IQ yang tinggi, melainkan

¹⁴ Ida Nur Hayati dan Margono Setiawan Solimun, *Jurnal Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)*, 2013, <https://jurnaljam.ub.ac.id> > article > download diakses pada tanggal 06 April 2021 pukul 05.45 WIB.

¹⁵ Zohar dan Marshal, *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2001), 23.

untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual.¹⁶

Selain kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, kecerdasan sosial juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan manusia.¹⁷ Kecerdasan sosial berarti orang yang mampu membuat orang-orang yang berada disekitarnya merasa nyaman dan santai dengan keberadaan dirinya. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk memahami dan mengelola orang lain baik laki-laki dan perempuan. Sebagai seorang karyawan, kecerdasan sosial sangat diperlukan dalam berinteraksi dengan teman kerja, atasan serta pelanggan.

Pabrik merupakan tempat dimana faktor-faktor industri seperti manusia, alat, material, energi uang (modal atau *Capital*), informasi dan sumber daya alam dikelola bersama-sama dalam suatu sistem produksi guna menghasilkan suatu produk atau jasa secara efektif, efisien dan aman. Pabrik-pabrik yang berada di Kudus pada saat ini semakin banyak dan semakin berkembang. Munculnya berbagai pabrik baru di Kudus akan menambah persaingan yang semakin ketat dikalangan industri penghasil bahan baku. Dengan demikian kinerja karyawan harus ditingkatkan dan diperhatikan lebih lanjut.

¹⁶ Mudali, *Quate: How High Is Yours Spiritual Intelligence*, 2002. <http://www.eng.usf.edu/gopalaks/articles/spiritual.html> diakses pada tanggal 26 September 2020 pukul 19.00 WIB.

¹⁷ KT Ariantini, Jurnal Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Angkatan 2013 Universitas Pendidikan Ganesha, 2017, <http://www.ejournal.undiksha.ac.id/index.php>article>download> diakses pada tanggal 26 September 2020 pukul 19.30 WIB.

Pabrik Mactel yang merupakan objek penelitian ini merupakan pabrik yang berada di Kudus yang bertempat didesa Jepang kecamatan Mejobo kabupaten Kudus yang berdiri kurang lebih sepuluh tahun dan mempunyai empat cabang diantaranya di Jepang, di Mejobo, di Pedawang Bae serta di Panjang Bae Kudus. Pabrik tersebut memproduksi galvalum yang mana nantinya akan di distribusikan keluar kota seperti Demak, Pati dan Jepara, serta diperjualkan juga di pabrik tersebut. Pabrik Mactel memiliki 55 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan perincian yaitu 51 karyawan produksi dan 4 karyawan administrasi. Bila dibandingkan dengan pabrik-pabrik disekitarnya, tingkat pembelian galvalum dari pabrik Mactel masih dibawah pabrik galvalum lainnya yang mana baru saja berdiri dua tahun dibawahnya pabrik Mactel.

Menyadari hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Mactel Kudus Tahun 2020”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan rumusan masalahnya yaitu:

1. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Mactel tahun 2020?
2. Adakah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Mactel tahun 2020?
3. Adakah pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Mactel tahun 2020?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Mactel Kudus Tahun 2020.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Mactel Kudus Tahun 2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Mactel Kudus Tahun 2020.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang jelas bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan pada pabrik industri Mactel tahun 2020. Dan dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan dan pengembangan keilmuan serta bermanfaat bagi penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam meningkatkan kinerja karyawan, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial.

- c. Bagi pembaca
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi yang penulis rumuskan bertujuan guna mempermudah pemahaman yang akan dibahas dalam penelitian ini. Adapun sistematika penulisannya terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Penjelasaannya adalah sebagai berikut:

Bagian awal skripsi terdiri dari beberapa bagian, meliputi: halaman judul, pengesahan majelis penguji munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi (halaman ini berisi pernyataan bahwa skripsi yang dibuat merupakan asli, bukan plagiat terhadap karya orang lain), abstrak (halaman ini berisi ringkasan tentang penelitian yang dilakukan), motto (halaman ini berisi sebuah ungkapan atau kata mutiara untuk kehidupan yang dipilih penulis dan masih berhubungan dengan judul skripsi), persembahan (halaman ini berisi ungkapan persembahan kepada pihak-pihak yang dimaksud), kata pengantar (halaman ini berisi ucapan terimakasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan skripsi), daftar isi (halaman ini berisi keseluruhan informasi yang terdapat di dalam skripsi dan disusun secara urut), daftar tabel, daftar gambar grafik dan daftar bagan.

Bagian isi atau bagian utama skripsi ini terdiri dari lima bab. Bab I adalah pendahuluan, di dalamnya terdapat beberapa sub bab pembahasan, yaitu latar belakang masalah (bagian ini berisi uraian fakta dan kejadian real di lapangan terkait permasalahan yang diteliti dan disertai dengan argumentasi yang logis dan sistematis), fokus penelitian (bagian ini berisi penjelasan tentang fokus penelitian yang akan

dilaksanakan, sehingga penelitian yang dilakukan benar-benar terfokus dan jelas), rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian (bagian ini terdiri dari dua macam manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan praktis), dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II adalah landasan teori, yang terdiri dari empat macam sub bab pembahasan, yaitu kajian teori terkait judul (bagian ini terdiri dari penjelasan-penjelasan berdasarkan teori yang ada dan sesuai dengan judul skripsi), penelitian terdahulu (bagian ini berisi kumpulan penelitian-penelitian yang hampir sama dengan judul skripsi peneliti), kerangka berfikir (bagian ini berisi model konseptual tentang hubungan antara teori dengan masalah yang sedang diteliti), dan pertanyaan penelitian (bagian ini berisi pernyataan yang berhubungan dengan judul skripsi).

Bab III adalah metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan, setting penelitian, subyek penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik atau metode pengumpulan data, pengujian keabsahan data, uji asumsi klasik, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil penelitian dan pembahasan yang penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Gambaran obyek penelitian. Bagian ini memberikan penjelasan tentang gambaran umum dan lokasi penelitian yaitu Pabrik Mactel Kudus. Meliputi tinjauan historis, letak geografis, karyawan, sarana dan prasarana.
2. Uji validitas instrumen dan reliabilitas instrumen baik kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Mactel Kudus.
3. Hasil dari uji asumsi klasik yang berisi tentang uji normalitas data dan uji linieritas data tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Mactel Kudus.

4. Analisis data penelitian yang berisi tentang analisis pendahuluan, analisis uji hipotesis, dan analisis lanjut serta pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja karyawan di Pabrik Mactel Kudus.

Bab V adalah penutup yang di dalamnya berisi simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Bagian akhir terdiri dari beberapa macam bagian yaitu daftar pustaka, lampiran-lampiran, transkrip wawancara, catatan observasi, foto dan data-data lainnya yang relevan dengan penelitian.

