

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industri untuk memperebutkan pasar, baik pasar tingkat regional, nasional maupun internasional semakin ketat dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya yang siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan, karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kemajuan pengembangan sektor industri sangat erat kaitannya dengan penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia yang terlihat dalam proses pembangunan yang hakekatnya pada pembangunan manusia Indonesia yaitu harus seimbang antara materiil dan spiritual. Dengan demikian, selain masalah infrastruktur industri yang perlu ditingkatkan, masalah lain mengenai sumber daya manusia juga merupakan faktor dominan yang harus mendapat penanganan secara intensif. Melihat besarnya kebutuhan tenaga kerja dimasa mendatang dan kebijakan pemerintah mengenai jenis industri yang akan didorong untuk mendapat prioritas pengembangan maka yang menjadi masalah adalah langkah apa yang harus ditempuh untuk mengantisipasi pengembangan industri dimasa mendatang.

Masalah kinerja sumber daya manusia akan selalu dihadapi oleh pihak perusahaan, untuk itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengambil berbagai kebijakan yang akan ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kepuasan kerja, penelitian Biswas dan Varma (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja prediktor kuat dari kinerja karyawan. Setiap individu yang bekerja menginginkan kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan harapan diri masing-masing. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kinerja sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (1996) mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Kecerdasan merupakan salah satu pemberian dari

Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya dengan kecerdasannya, melalui proses berfikir dan belajar secara berkelanjutan. Pada paradigma lama, beranggapan bahwa kecerdasan intelektual sebagai satu-satunya tolak ukur kecerdasan sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja seseorang namun lambat laun paradigma tersebut berubah karena dalam kenyataannya tidak semua persoalan dapat dipecahkan dengan mengandalkan kecerdasan intelektual saja. Keterampilan lain yang perlu dimiliki manusia adalah pengetahuan tentang temperamen, mengatur suasana hati, mengendalikan perasaan orang lain, mengontrol emosi dan sebagainya. Oleh karena itu diperlukan kecerdasan lain terutama bagaimana cara mengelola emosi dengan baik dan dapat digunakan secara selaras dengan nalar. (Noemijati dan Catarina, 2011).

Teori peristiwa afektif (*Affective Event Theory / AET*) sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa ditempat kerja menyebabkan reaksi-reaksi emosional dibagian karyawan yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku ditempat kerja (Robbins dan Judge, 2008). Teori peristiwa afektif adalah teori yang melihat bagaimana emosi dan suasana hati mempengaruhi kepuasan kerja kita (Weiss dan Russell, 1996). AET menunjukkan bahwa karyawan bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi di tempat kerja dan reaksi ini mempengaruhi perilaku bekerja dan kepuasan kerja, peristiwa-peristiwa tersebut memicu reaksi emosi yang positif dan negatif (Robbin dan Judge, 2008).

Zohar dan Marshal (2007) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang ada, tetapi untuk menemukan nilai-nilai baru secara kreatif dalam kehidupan. Hal tersebut juga ditulis oleh Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar setiap individu haruslah memiliki kecerdasan spiritual.

PT. Apparel One Indonesia 2 bergerak dibidang *garment* yang yang beralamat di Randu Garut, Tugu, Kota Semarang Jawa Tengah 50181, Indonesia. PT Apparel One Indonesia 2 merupakan perusahaan ke 2 dari PT. Apparel One Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing patungan Singapura dan Thailand dengan induk usaha binabusana Internusa Group, Saat ini AOI memasok produk apparel pada beberapa merek ternama di dunia salah satunya Adidas. PT Apparel One Indonesia 2 diresmikan pada 15 Maret 2016. PT Apparel One Indonesia 2 memfokuskan produksi pada pakaian jadi yang telah memproduksi dan mengekspor barang ke Amerika, Eropa, Afrika, dan sebagainya. Karena perusahaan tersebut telah mengekspor barang ke luar negeri, maka agar perusahaan mampu bersaing harus benar-benar mengamati sumber daya manusia. Karena apabila sumber daya manusia yang dimiliki bermutu maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pada PT. Apparel One Indonesia 2 diperoleh informasi bahwa perusahaan masih mempunyai masalah dengan kinerja karyawan dengan masih adanya keterlambatan karyawan dalam mencapai target

yang ditentukan perusahaan, serta masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja sehingga menyebabkan produktivitas menurun dan tidak bisa bekerja dengan maksimal. Berikut adalah data absensi PT. Apparel One Indonesia 2 tahun 2017

**Tabel 1.1**  
**Tingkat absensi karyawan**

bulan	tingkat absensi
januari	2.38%
februari	1.38%
maret	1.50%
april	1.42%
mei	1.76%
juni	2.13%
juli	2.16%
agustus	2.30%
september	1.26%
oktober	1.70%
novemver	2.48%
desember	1.22%

*Sumber : data sekunder yang diolah, 2018*

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM dari Wirawan (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosioal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertolak belakang dari penelitian Hidayati (2013) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM, serta penelitian mengenai kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM dari Supriyanto (2012) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sementara penelitian dari Prasetyo (2017) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul :  
“PERAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL

DALAM MENCAPAI KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM YANG BERKUALITAS (Studi Kasus di PT Apparel One Indonesia 2 ) ”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan masih ditemukannya fenomena dan reseacrh gap dari Penelitian Wirawan (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertolak belakang dari penelitian Hidayati (2013) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Penelitian mengenai kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM dari Supriyanto (2012) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, sementara penelitian dari Prasetyo (2017) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Bagaimana Meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja pada PT. Apparel One Indonesia 2.

Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah :

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan dalam menganalisis persoalan-persoalan dalam penerapan teori yang diperoleh diperkuliahan maupaun dunia kerja pada bidang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat digunakan organisasi sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

### 3. Bagi Akademik

Sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya di bagian kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja dan kinerja SDM



