

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu mengambil keputusan strategis yang tepat dan dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam 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 efektifitas kerja.

Efektivitas organisasi sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi. Di era globalisasi dalam sebuah organisasi instansi, mengelola SDM merupakan hal terpenting dalam agenda organisasi.

Kesuksesan perusahaan bisa di lihat 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.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Ada banyak faktor penyebab yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan di perusahaan. (Ravianto, 1998) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Namun untuk mencapai kinerja yang optimal, karyawan juga harus memiliki kecerdasan yang memadai sebagai bekal untuk menjalankan tugasnya di organisasi perusahaan. Sedang bagi manajemen dalam organisasi, sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan kecerdasan dapat dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja.

Untuk menemukan dan kemudian menempatkan seseorang yang tepat dalam organisasi diperusahaan bukan hal yang mudah. Karena yang di butuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik atau yang berbakat saja. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki ikatan psikologis yang kuat kepada perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya.

(Boyatzis, 2001) dalam penelitiannya menemukan adanya faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan bekerja seseorang di dalam organisasi di antaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri,

inisiatif, optimisme dan kemampuan untuk mengkoordinasi emosi dalam diri sendiri serta melakukan pemikiran yang tenang sebagai dasar untuk mengambil keputusan ataupun untuk menyelesaikan suatu masalah dilingkungan kerja perusahaan.

Menurut (Koesmono, 2005), persoalan yang ada adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Mathis, 2009) kinerja karyawan merupakan hal yang dilakukan karyawan dan hal yang tidak dilakukan karyawan serta kontribusinya untuk memajukan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan kesuksesan organisasi dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuan, maka di perlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang tinggi. Salah satunya di perlukannya kecerdasan intelektual, kecerdasan ini merupakan kemampuan intelektual, analisa, logika, dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan, dan mengolah informasi menjadi fakta (Widodo, 2012).

Kecerdasan intelektual atau inteligensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu *general cognitive ability* dan *spesifik ability*. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya

dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Rae Earles dan Teachout, 2007).

Selain itu, menurut (Estining Widyastini, 2003) mengatakan bahwa secara khusus para pemimpin organisasi membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pegawainya. Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi.

Beberapa organisasi merujuk beberapa hasil penelitian serta pihak perusahaan dunia yang berhasil dalam menerapkan konsep kecerdasan emosi. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas secara efektif (Widagdo, 2007). Penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja (Patton, 2008).

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang saat ini tengah populer adalah kecerdasan spiritual. Menurut (Emmons, 2000) orang-orang yang mempunyai kecerdasan spiritualitas akan mampu menggunakan sumber-sumber spiritual

untuk memecahkan masalah. Oleh sebab itu karyawan harus memilih pekerjaan untuk memberikan kehidupan yang baik bagi mereka dan keluarga mereka.

Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosi dan spiritual. Ketiga bentuk kecerdasan tersebut sangat penting dan harus dikembangkan dalam kehidupan seseorang, khususnya SDM untuk kinerja yang lebih baik karena kecerdasan intelektual diperlukan untuk mengetahui masalah-masalah yang berhubungan dengan aspek kognitif, kecerdasan emosi diperlukan untuk mengetahui masalah afekif, dan kecerdasan spiritual diperlukan untuk mengatasi kebermaknaan dalam menjalani hidup.

Di lain halnya, Sebuah Organisasi juga perlu memberikan perhatian khusus terhadap kemampuan pegawai dalam bidang teknologi informasi. Penggunaan teknologi informasi telah dilakukan secara menyeluruh pada semua aspek kehidupan. Perkembangan teknologi pada saat ini terjadi sangat cepat. Hal itu ditandai dengan semakin canggihnya peralatan sarana dan prasarana yang mendukung setiap kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan manusia. Begitu pula perkembangan teknologi informasi, berbagai akses terasa lebih mudah dan cepat.

Penggunaan teknologi informasi ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain yang sangat mempengaruhi optimalisasi penggunaan teknologi informasi adalah ketersediaan perangkat (Natigor, 2004). Kebutuhan akan perangkat teknologi informasi berkembang seiring dengan kemajuan

organisasi. faktor *availability* dan keandalan dari perangkat teknologi informasi juga umumnya akan menjadi sangat penting karena aspek ketergantungan terhadap teknologi informasi juga semakin besar. Oleh karena itu perlu diadakan evaluasi terhadap kebutuhan perangkat teknologi informasi (Albarda, 2006).

Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana mempunyai peran sangat penting sebagai instansi yang melaksanakan dan mengawal pembangunan infrastruktur di daerah. Dalam melaksanakan infrastruktur harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, seperti halnya sumber daya manusia tersebut harus memiliki kecerdasan yang tinggi entah itu dari kecerdasan intelektual, emosional maupun spiritual dan di dukung oleh teknologi informasi yang memadai.

Organisasi pemerintah terutama pada instansi bagaian Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan kenegaraan dan pelayanan terhadap masyarakat, dimana hasil kinerja instansi Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum ini dapat berpengaruh langsung terhadap sumber pendapatan sebagian besar masyarakat. Instansi Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum yang bernama Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Pemali Juana yang berlokasi di Semarang merupakan sebuah instansi yang mengurus tentang konservasi, pendayagunaan, dan pengendalian daya rusak pada sungai, danau, waduk, bendungan, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai.

Namun peranan penting yang di pegang oleh instansi bagian Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat ini kurang didukung oleh kecerdasan karyawan yang memadai. Hal tersebut dapat dilihat dari tanya jawab atau wawancara yang di lakukan pada pra *survey* beberapa pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana pada setiap bagian/bidang antara lain; Bagian Tata Usaha (TU), bidang Program & Perencanaan Umum, bidang PJSA (Pelaksanaan Jaringan Sumber Air), bidang PJPA (Pelaksanaan Jaringan Pemanfaatan Air), bidang OP (Operasi & Pemeliharaan),.

Dari hasil wawancara dapat diambil kesimpulan bahwa jika dilihat melalui kecerdasan emosional dimana kemampuan tersebut berkaitan dengan sikap seseorang, terlihat bahwadi Balai ini terdapat seringnya pegawai menunda pekerjaan atau tidak selesai tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan yang diakibatkan oleh kesadaran diri dan motivasi yang kurang sehingga menyebabkan pegawai sering absen terhadap pekerjaan dan mengakibatkan kinerja pegawai dari Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang menjadi rendah dan tidak seimbang dengan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang dimiliki.

Jika dilihat melalui kecerdasan intelektual, kinerja pegawai sudah baik, bisa dibuktikan dengan tes masuk kepegawaian yang dilakukan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Direktorat Jendederal Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang. Karena syarat untuk bisa masuk menjadi pegawai di Instansi tersebut harus

memiliki IPK diatas 3,00 juga nilai *toefl* diatas 450. Dan jika dilihat melalui kecerdasan spiritual, kinerja pegawai juga sudah baik, dapat buktikan dengan hasil tanya jawab atau wawancara yang dilakukan pada setiap Bagian/Bidang, bahwasanya pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang sangat taat melaksanakan ibadah dan memiliki rasa toleransi yang tinggi antar rekan kerja yang memiliki keyakinan yang berbeda. Melihat selarasnya kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual, maka kecerdasan emosional pun harusnya dapat mengimbangi dua jenis kecerdasan tersebut karena ketiga jenis kecerdasan tersebut merupakan hal yang saling berkaitan dan ada dalam diri masing-masing individu.

Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang yang ada di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai instansi yang melaksanakan tugas kenegaraan dan pelayanan masyarakat, salah satu hal yang terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja, maka Instansi ini perlu memperhatikan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam teknologi informasi. Bagaimanapun juga teknologi informasi yang difasilitasi kepada pegawai tidak terlepas dari pengaruh kecerdasan yang di miliki masing-masing SDM, dan selanjutnya hal ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja SDM.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual terhadap kinerja SDM dengan teknologi informasi sebagai moderate antara ketiga kecerdasan tersebut pada instansi Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana

Semarang ini, sehingga hasilnya dapat menjadi rekomendasi kepada instansi untuk dapat memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul **“MODEL PENINGKATAN KECERDASAN TERHADAP KINERJA SDM DENGAN *IT* SEBAGAI VARIABEL MODERATING”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian, maka masalah pokok penelitian atau pernyataan masalah (*problem statement*) adalah pengaruh kecerdasan pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang yang kurang berkualitas terutama pada kecerdasan emosional.

Berdasarkan masalah pokok penelitian ini, diturunkan pertanyaan atau masalah penelitian (*problem questions*) adalah :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja SDM di BBWS Pemali Juana Semarang.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM di BBWS Pemali Juana Semarang.
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja SDM di BBWS Pemali Juana Semarang.

4. Bagaimana pengaruh *IT* dengan kecerdasan terhadap kinerja SDM di BBWS Pemali Juana Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

Untuk mengetahui dan mengamati pengaruh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual dengan *IT* sebagai moderate terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis bagi berbagai pihak yang terkait dengan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *IT*.

Adapun kegunaan yang bisa diperoleh antara lain:

1.4.1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian lebih mendalam mengenai konsep kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual serta konsep kinerja pegawai juga *IT*. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan berguna untuk instansi Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana terutama yang berkaitan dengan kecerdasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan, khususnya bagian Instansi Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana untuk mengevaluasi kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual pada setiap pegawainya.