

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja pada saat ini, terutama dalam dunia bisnis yang sangat cepat dan persaingan yg kompetitif membuat pelaku dunia kerja tetap berkompeten dan unggul dari pada yang lain. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin berkembang dengan cepat dia membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan, maupun atasannya. Di sinilah kecerdasan emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan yang lebih jauh.

Bahkan secara khusus dikatakan bahwa kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Perlunya kecerdasan emosional dikarenakan banyaknya permasalahan yang akan dihadapi oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyangkut tentang kerjasama dan hubungan dengan rekan kerja, disini karyawan dituntut agar mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan maupun atasan atau bawahan agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal, saat seseorang

memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dia akan dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memudahkan hubungan kerja dengan rekannya yang akan membantunya menuju keberhasilan yang lebih tinggi.

Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Hadi Sulistyono selaku Manajer HRM di kantor pusat. Fakta yang terjadi dengan beberapa karyawan PT Aseli Dagadu Djogdja pada 04 Januari 2019 didapatkan bahwa beberapa tahun belakangan, terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu mengelola emosi dengan baik mengakibatkan hubungan dengan karyawan lain tidak terjalin dengan baik antara karyawan. Selain itu terdapat juga karyawan yang sering terlambat dan absen pada jam kerja dan juga karyawan kurang inisiatif untuk saling membantu sesama karyawan dalam hal bekerja. Hasil wawancara dengan dua narasumber A dan Y, perilaku yang kurang disiplin disebabkan karena adanya ketidaknyamanan di perusahaan, dikarenakan hubungan antara karyawan tidak terjalin dengan baik. Dalam permasalahan seperti di atas dapat diartikan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak optimal.

Simamora (2004), menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang

bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Sesuai dengan Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2015), menyatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang sukses dari mereka yang berprestasi biasa-biasa saja, selain kecerdasan akal yang mempengaruhi keberhasilan orang dalam bekerja..

Tabel 1.1 GAP Research Kecerdasan emosional terhadap kinerja

No	Nama peneliti dan tahun	Variabel	Hasil	Riset GAP
1	Arif Rahman Hakim, dkk.(2015)	Kecerdasan emosional terhadap kinerja	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman kinerja	Terdapat ketiada konsistenan hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.
2	Suryaningrum (2014)	Kecerdasan emosional terhadap kinerja	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman kinerja	

Robins (2015). bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Pratiwi (2011), merumuskan kecerdasan intelektual sebagai keseluruhan kemampuan individu untuk

berpikir dan bertindak secara terarah serta kemampuan mengelola dan menguasai lingkungan secara efektif.

Tabel 1.2 GAP Research Kecerdasan intelektual terhadap kinerja

No	Nama peneliti dan tahun	Variabel	Hasil	Riset GAP
1	Dwijayanti (2009)	Kecerdasan intelektual terhadap kinerja	Kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman kinerja	Terdapat ketiada konsistenan hasil penelitian
2	Napitupulu (2009)	Kecerdasan intelektual terhadap kinerja	Kecerdasan intelektual berpengaruh negatif signifikan terhadap pemahaman kinerja	tentang pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

Dari penjelasan diatasmaka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dalam latar belakang di atas maka peneliti merumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Yogyakarta ?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aseli Dagadu Yogyakarta.

C. Tujuan penelitian

1. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. Menguji pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

penelitian di harapkan dapat memperkaya kasanah penelitian universitas muhamadiyah yogyakarta dalam bidang penelitian khususnya tentang kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual

2. Manfaat praktis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi masukan untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan agar mampu bersaing secara kompetitive