

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan terutama dalam di perusahaan, kerja cepat dan pelayanan memuaskan costumers menjadi hal yang mutlak oleh semua karyawan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Rahmawati (2019) Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Pada penelitian ini penulis memilih untuk melakukan penelitian pada PT.Keong Nusantara Abadi (WONG COCO) untuk mengetahui bagaimana kinerja di perusahaan tersebut. PT.Keong Nusantara Abadi (WONG COCO) beralamatkan di km.18, lamsel, Jl. Raya Branti, Bumisari, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

NO	BAGAIAN	KARYAWAN TETAP	KARYAWAN TIDAK TETAP	
			HARIAN	BORONGAN
1	Personalia umum	5	1	0
2.	Audit & sistem	3	0	0
3.	Produksi	12	167	174
4	Research & deveploment	5	12	0
5	Maintenance & utility	3	0	0
6.	Sanitasi & bangunan	2	7	0
	Jumlah	30	187	174

Sumber PT.keong Nusantara Abadi Wong Coco 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) terdiri dari dua kategori, yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Karyawan tetap terdiri dari beberapa bagian seperti: personalia umum yang berjumlah 5 orang, audit & sistem berjumlah 3 orang, produksi berjumlah 12 orang, research & deveploment 5 orang, maintence & utility berjumlah 3, sanitasi & bagunan 2 orang. Untuk kategori karyawan tidak tetap itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu: harian dan Borongan. Untuk harian sendiri meliputi beberapa bagian seperti personalia & umum sebanyak 1 orang, produksi 167 research & deveploment 12 orang dan sanitasi & bangunan sebanyak 7 orang. Untuk Borongan sendiri terdiri dari itu sendiri kebanyakan di bagian produksi sebanyak 174 orang. Jadi jumlah untuk karyawan tetap sebanyak 30 orang, untuk karyawan tidak tetap bagian harian 187 dan Borongan 174. Jadi keseluruhan karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) adalah 391 orang. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang.

Tabel 2.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi
(Wong Coco)

No	Skala Penelian	Huruf Mutu	Keterangan
1	35-40	A	Sangat Memuaskan
2	29-34	B	Memuaskan
3	22- 28	C	Cukup Memuaskna
4	15-21	D	Kurang Memuaskan
5	8-14	E	Tidak Memuaskan

NO	PARAMETER KINERJA	NILAI	BOBOT	TOTAL NILAI
1	KPI/Goals	15	85%	12,75
2	Perilaku Kerja	25	15%	3,75
TOTAL NILAI KINERJA				1.96
RATING KINERJA				D

Sumber PT.keong Nusantara Abadi Wong Coco

Penilaian kinerja karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (WongCoco) dilakukan dengan menggunakan skor 1-5 pada masing-masing kriteria/aspek penilaian. Kriteria penilaian kinerja yang digunakan oleh PT Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) terhadap karyawannya berupa loyalitas/dedikasi terhadap perusahaan, disiplin terhadap pekerjaan, kerja sama, kemampuan menerima bobot pekerjaan, pemahaman/penguasaan terhadap pekerjaan, inisiatif kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan keuletan/ketekunan bekerja. Setelah diperoleh jumlah nilainya maka hasil penilaian akhir dapat diberikan dengan mengacu pada skala penilaian kinerja yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa skala penilaian kinerja karyawan diperusahaan ialah mengikuti jumlah kriteria penilaiannya, karena terdapat delapan kriteria penilaian maka nilai tertingginya adalah 40. Berdasarkan informasi dari Admin Personalia & Umum, penilaian kinerja tersebut dilakukan secara rutin setiap tiga bulan sekali. Hal tersebut dilakukan untuk menilai sejauh mana capaian kerja yang telah dilakukan karyawan selama bekerja di perusahaan. Selain itu, bagi karyawan tidak tetap (kontrak) hasil dari penilaian kinerja tersebut dijadikan acuan dalam perpanjangan kontrak. Perpanjangan kontrak dapat diperpanjang menjadi satu tahun ke depan, lalu tiga tahun ke depan, serta tiga tahun lagi ke depan apabila diperlukan. Hal tersebut dilakukan sejak dilakukannya penilaian kinerja karyawan pertama kali, yaitu setelah karyawan tersebut bekerja selama tiga bulan (masa percobaan) sesuai perjanjian kontrak kerja di muka. Namun dalam hal ini banyak faktor untuk meningkatkan kualitas karyawan sehingga sesuai dengan penilaian di perusahaan tersebut. salah satu adalah tentang spritualitas di tempat kerja, kenapa spritualitas di tempat kerja karena dapat diartikan sebagai nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya. Budaya tersebut meingkatkan pengalaman transendensi karyawan dan memfasilitasi rasa terhubung dengan orang lain.

Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan terhadap pihak perusahaan PT.Keong Nusantara Abadi, mereka memiliki permasalahan terkait Spiritualitas, dimana masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki rasa peduli terhadap kewajiban dalam beragama dengan melalaikan ibadah yang seharusnya dijalankan setiap masuk waktu dan juga tidak memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang mereka kerjakan, yang dilihat dari beberapa karyawan yang sering melalaikan ibadah ketika jam istirahat dan terlambat datang dalam bekerja dan beristirahat lebih lama dari waktu yang ditentukan perusahaan sehingga melanggar ketentuan aturan yang sudah dibuat perusahaan terkait jam istirahat. Hal tersebut berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan dan menjadikan pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi tertunda sehingga target pekerjaan yang harusnya bisa cepat diselesaikan menjadi lebih lama pengerjaannya dari tahun sebelumnya.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Mereka

akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Selain spiritualitas kerja ternyata ada ada juga kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan Menurut Yoyo Sudaryo (2018) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Berdasarkan hasil survey terdapat permasalahan terkait Kecerdasan Emosional. Berdasarkan hasil ditemukan masalah seperti, karyawan tidak dapat menjaga emosinya ketika lelah berkerja berakibat terhadap memburuknya komunikasi sesama karyawan dan salah paham sesama karyawan, rendahnya rasa tolong menolong antar karyawan, kurangnya dukungan secara sukarela ketika sesama karyawan meminta meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan enggan untuk meringankan permasalahan karayawan lain sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2023.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **Pengaruh Spritualitas Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1.2.1 Apakah Spiritualitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) ?

1.2.2 Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) ?

1.2.3 Apakah Spiritualitas dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)?

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah 30 Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Spiritualitas Dan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, spiritualitas , kecerdasan emosional ,kinerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. Maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu

1.4.1 Untuk Mengetahui Pengaruh Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco)

1.4.2 Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Keong Nusantra Abadi (WONG Coco)

1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas dan Kercedasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keong Nusantra Abadi (Wong Coco)

1.4 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan spritualitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco).

1.5 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan kedalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan Landasan Teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data . variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada BAB II dan III.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN