

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu bentuk badan usaha yang didirikan untuk menghasilkan berbagai keuntungan dengan berbagai syarat yang harus dipenuhi. Dalam membentuk suatu perusahaan memerlukan berbagai komponen yang mendukung diantaranya modal, perijinan, tempat usaha, serta sumber daya. Sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari sumber daya mulai dari sumber daya alam, sumber daya perusahaan, hingga sumber daya manusia. Semua sumber daya akan diberlakukan berbeda sesuai dengan fungsinya terutama sumber daya yang berhubungan dengan penggerak kinerja perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menyebabkan tingkat keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya sehingga keberadaannya perlu diperhatikan, dikelola, dikembangkan serta ditingkatkan kualitasnya (Hasanudin et al., 2023).

Mondy dan Noe dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Sri Larasati mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses pendayagunaan sumber daya manusia yang dilakukan untuk mencapai berbagai tujuan suatu organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia efektivitas dan efisiensi kerja merupakan hal yang ditekankan setiap perusahaan terhadap karyawan karena elemen pokok dalam sebuah organisasi adalah upaya yang diberikan karyawan terhadap organisasi dalam sistem kerjasama yang nyata. Selain itu kinerja yang

tinggi serta kemampuan kompetensi yang memadai perlu dijaga dan diperhatikan agar dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan baik (Budiningsih et al., 2020).

Sedangkan dalam buku manajemen sumber daya manusia karangan Darsana dan Sukaarnawa, manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terkait pentingnya suatu tenaga kerja dari sebuah organisasi sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam memberi kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi serta penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil sebagai kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam perusahaan yang bertugas mengatur tata kelola karyawan adalah manajer SDM. Banyak aktivitas dari manajer SDM salah satunya adalah mengatur kinerja karyawan.

Perusahaan tidak akan berjalan ketika tidak ada karyawan, akan tetapi karyawan yang tidak didayagunakan, dikelola, serta dikembangkan dengan baik tidak akan memberikan pengaruh terhadap perusahaan. Karyawan dalam perusahaan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dan profesional sehingga perusahaan mengalami perkembangan dan dapat bersaing dengan berbagai perusahaan yang lain. Kinerja merupakan sebuah penggambaran tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang dari sebuah organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai sebuah sasaran, tujuan, dan visi dari organisasi tersebut (Tsauri, 2014).

Menurut Srimulyani et al., (2023) kinerja merupakan suatu aktivitas yang secara formal telah diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan berperan

sebagai kontribusi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai bentuk kuantitas dan kualitas dari hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanahkan (Buil et al., 2019). Kualitas dan kuantitas kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi karena akan berdampak pada target capaian perusahaan yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dipengaruhi berbagai hal diantaranya karakteristik individu, kecerdasan spiritual, dan kepuasan kerja. Karakteristik individu merupakan hal penting sehingga perusahaan perlu untuk mengetahui karakteristik individu setiap karyawan. Hal ini digunakan untuk menyalurkan pembagian tugas dengan masing-masing karakteristik yang berbeda. Karakteristik individu dapat diartikan sebagai karakter seseorang dengan sebuah ciri khas dan sifat yang melekat sehingga menunjukkan perbedaan dalam hal inisiatif, motivasi, menyelesaikan masalah, serta kemampuan untuk tetap kuat menyelesaikan tugas sampai tuntas (Desyinta et al., 2019).

Menurut Purnamasari et al., (2021) setiap individu memiliki karakteristik masing-masing yang berbeda seperti kepercayaan diri, kebutuhan, kemampuan yang berbeda-beda. Tidak semua individu dapat menyamakan karakteristik yang dimiliki, tetapi karyawan dapat memahami antar karakteristik yang dimiliki sehingga dengan adanya pemahaman tersebut akan mengurangi tingkat masalah yang mungkin terjadi serta dapat meningkatkan

kestabilan kinerja dalam perusahaan. Kestabilan kinerja merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kondisi perusahaan.

Aktivitas didalam suatu perusahaan akan saling terhubung antar divisi sehingga perlu untuk berinteraksi sesama karyawan, bawahan, bahkan atasan. Interaksi antar karyawan merupakan hal penting karena menjadi penyebab kelancaran dalam penyelesaian tugas dan masalah yang terjadi. Perbedaan karakteristik individu menyebabkan perbedaan dalam kinerja antar karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa baik buruknya karakteristik individu tergantung pada pengaplikasian setiap karyawan (Ratnasari et al., 2020).

Selain kerakteristik individu, faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan salah satu bentuk kecerdasan yang berhubungan dengan pencerahan atas keadaan jiwa (Sampetan, 2023). Menurut Ashmos & Duchon kecerdasan spiritual di tempat kerja berguna untuk mengenalkan karyawan atas hadirnya kehidupan batiniah yang dapat mendukung dan memelihara diri (Octavia et al., 2020). Dalam melakukan pekerjaan tidak semua karyawan memiliki keadaan jiwa yang stabil ada diantara mereka yang senang, netral, bahkan ada yang terbebani atas berbagai tugas serta tanggung jawab yang diemban, sehingga kecerdasan spiritual sangat berguna untuk mempertahankan kondisi jiwa agar tetap dalam kondisi stabil dan baik.

Menurut Tambajong (Sampetan, 2023) mengungkapkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan sebuah kecerdasan yang memiliki tumpuan

yang terletak dalam diri manusia yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Kecerdasan spiritual juga dapat diartikan sebagai kecerdasan yang digunakan untuk menangani sebuah permasalahan terkait nilai dan makna, maksudnya kecerdasan yang memiliki nilai bahwa sebuah pilihan atau jalan hidup seseorang lebih penting daripada yang lain serta kecerdasan yang digunakan untuk memaknai sebuah penempatan tentang hidup serta perilaku yang lebih luas (Fenda, 2019).

Faktor selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang manajer sdm karena faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat bermanfaat untuk mencapai target dan menaikkan profit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang diperoleh seorang karyawan dapat menyebabkan suatu kinerja yang tinggi, sehingga turunnya kinerja seseorang dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang kurang dari sebuah perusahaan (Adha, et al., 2019).

Menurut Loeke (Nindyaswari & Irmawati, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada harapan. Karyawan yang kurang mendapatkan sesuai apa yang diharapkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Stabilitas kondisi dan keadaan perusahaan harus tetap terjaga dengan baik sehingga perlu menerapkan kebijakan dalam hal pengukuran kepuasan kerja yang dijadikan sebagai kunci utama dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja dapat menjadi salah satu penyebab maksimalnya hasil kinerja. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan semaksimal mungkin (Rahmawati et al., 2020). Karyawan yang berpengalaman secara umum mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih cepat serta kompeten sehingga mereka menuntut mengenai imbalan, lingkungan sekitar, bahkan keuntungan dirinya sendiri ketika melakukan pekerjaan tersebut (Sutoro et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Octavia et al., (2020) mengenai hubungan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga kecerdasan spiritual yang meningkat menyebabkan kinerja karyawan semakin baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mukaroh & Nani, (2021) mengenai hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga meningkatnya kecerdasan spiritual tidak dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia Di Surakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat mengetahui tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja.

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik setiap individu, kecerdasan spiritual, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pembaca serta kontribusi dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi PT Pos Indonesia di Surakarta dalam menjalankan aktivitas perusahaan ke depan sehingga perusahaan menjadi lebih baik. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian ke depan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah dan buku. Selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data, dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan dan keterbatasan.