

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kini selepas perubahan Sumber Daya Manusia menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan handal untuk menghadapi tantangan globalisasi. Agar perusahaan dapat berkembang perusahaan wajib mempunyai SDM yang memiliki kemampuan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi / perusahaan. Ketika perusahaan ingin mewujudkan visi misi yang ada di perusahaan penting adanya SDM yang cukup untuk perusahaan. Menurut Hadari (2012, hlm. 9) Asset penting yang digunakan perusahaan dalam mewujudkan presensi ialah SDM. Keberadaan SDM menjadi penting untuk menjadi aktivis dalam segala aktivitas yang ada pada sebuah kelompok. Titik berat dalam pengelolaan sebuah kelompok adalah Sumber Daya Manusia yaitu Pegawai atau karyawan. Menurut Hariandja (2020, hlm. 2), ketika perusahaan melakukan pengelolaan SDM secara benar dan baik maka dengan mudah potensi dan kemampuan akan meningkat dalam menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Schuler *et al* (1992, hlm. 16) tenaga kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk berkontribusi pada saat ingin mewujudkan tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Sedangkan pendapat Bernadetha (2019, hlm. 4) SDM ialah yang memiliki peranan penting untuk menentukan perkembangan sebuah usaha.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah hasil olah pemikiran, energi berasal dari seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, dapat terlihat hasilnya, dipandang, dihitung jumlahnya, tapi pada hal yang akan terjadi olah pemikiran serta Tidak bisa dihitung dan dicermati, seperti contohnya memberikan ide Ketika saat sedang melakukan pemecahan masalah, saran penemuan produk baru baik barang atau jasa, atau bisa memberikan saran dan masukan terhadap mekanisme dalam bekerja supaya lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini ingin melihat tentang *Intellectual Intelligence*, *Emotional Intelligence*, dan *Personality Type* dan yang merupakan variabel independen untuk mengetahui pengaruh terhadap *Employee Performance* yang merupakan variabel dependen, yang dimana dari variabel independen memiliki hubungan dengan sumber daya manusia (SDM).

Menurut Hessel (2005, hlm. 178) kinerja ilaha keterkaitan antara keberhasilan organisasi pada keadaan kondisi perusahaan yang berhasil pada saat tercapainya visi dan misi.

Kecerdasan Intelektual merupakan kecerdasan yang mampu mengukur kecepatan, menyimpan serta kemampuan mengingat kembali informasi yang efektif dan akurat serta objektif. Menurut Uno (2010) mengartikan bahwa kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan bertindak, dengan pola pikir yang sensibel, sehingga secara efektif mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Sebagai gambaran kecerdasan intellectual merupakan kecerdasan yang memiliki pola pikir yang terbuka. *Intellectual Intelligence* (IQ) merupakan keahlian bekerja abstrak dengan menggunakan ide, simbol, maupun konsep teoritis dengan mengukur kemampuan untuk menerima, menyimpan dan mengolah menjadi fakta (Dwigdjowahono, 2020, hlm. 64) Sedangkan menurut Muzert (2006, hlm, 16) kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi kemampuan intelektual mereka, yang berupa pengetahuan dan informasi, serta kecepatan memberikan jawaban dalam kemampuan menyelesaikan masalah.

Sehingga kecerdasan Intelektual merupakan kecerdasan yang dimiliki individu dalam mengenali dan belajar secara abstrak. Seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual juga mampu menyelesaikan masalah apalagi terhadap masalah-masalah baru. Konsep kecerdasan intelektual atau *Intelligence Intellectual* menurut *William Stern* adalah kemampuan menyesuaikan diri yang dimiliki seseorang pada hal baru dan memiliki pemikiran yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang akan dicapai. *Intellectual Intelligence* juga berarah mengikuti kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bertindak secara teratur dan berpikir agar mampu berinteraksi dengan lingkungannya secara baik. Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang terbentuk dari otak kiri yang meliputi kecerdasan linear, matematik, dan sistematis yang membuat pola berpikir berdasarkan dari logika, serta menghasilkan pemikiran yang tepat akurat dan dapat dipercaya.

Menurut Agustian (2003, hlm. 61) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan kecakapan untuk meluaskan jalan pemikiran dalam permasalahan sosial. Sedangkan menurut Ari Ginanjar (2003, hlm. 62) *Intellectual Intelligence*

ialah kecakapan yang seseorang miliki dalam mengatur suatu emosi sehingga dapat menjadikan emosi sebagai sumber informasi dalam memahami diri sendiri. Kecerdasaan emotional bisa dilihat dari beberapa sudut seperti kesadaran diri, manajemen diri, motivation, sampai dengan *relationship management* (Goleman. Hlm, 42-43). Kecerdasaan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk mencapai, menilai, mengelola dan mengontrol emosi yang terdapat pada dirinya serta orang lain yang berada disekitarnya. Menurut Cooper & Sawaf (1999) merupakan kemampuan dalam hal merasakan, memahami secara efektif yang berpengaruh. Terdapat beberapa aspek dalam kecerdasan emosional seperti empati, mengungkapkan dan memahami hingga mengendalikan amarah.

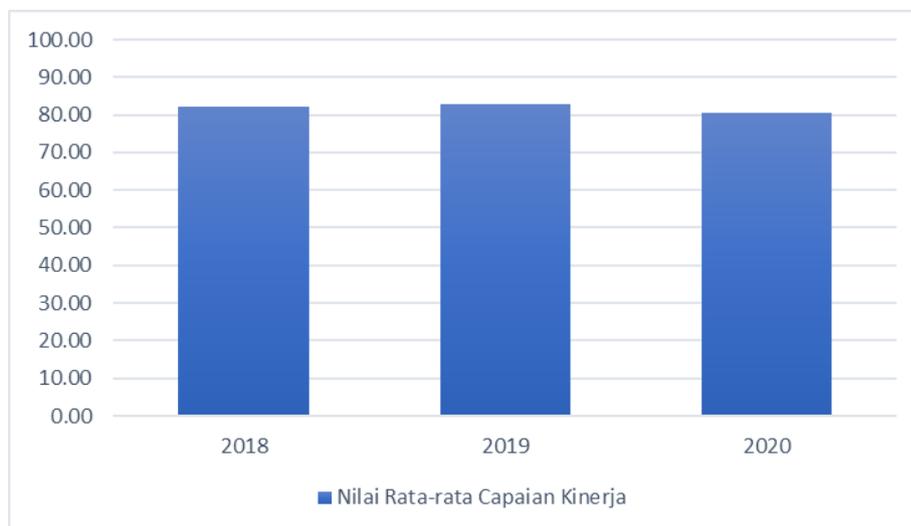
Menurut Maulana (2009) menjelaskan sikap kerja ialah cara yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja untuk bertukar suasana kepada karyawan lain bahkan pimpinan perusahaan. Menurut Alexander (2021, hlm. 19) menjelaskan bahwa sikap merupakan evaluasi yang bisa positif atau bisa negatif yang ada pada diri pekerja. Sikap juga bersifat kepercayaan dan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap orang lain atau benda pada saat kondisi tertentu, seperti perasaan memuaskan atau sebaliknya, suka atau tidaksuka kepada suatu kewajiban kerja dengan memberikan tanggapan yang bisa positive maupun negative untuk mendapatkan apa keinginan yang mereka miliki dalam pekerjaannya. Menurut Chaerudin & Rani (2020) menjelaskan kalau Sikap Kerja merupakan cara bekerja seorang karyawan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan.

Sekolah adalah tempat atau wadah yang memiliki tujuan mengajar dan menghasilkan (SDM) yang mempunyai kualitas dan mampu dalam menghadapi zaman yang terus berkembang yang menuntut guru untuk melakukan perubahan dalam memiliki pola pikir suatu individu di organisasi atau perusahaan maupun pendidikan. Pengembangan pemikiran sangat diperlukan agar tidak dapat menciptakan ketidakseimbangan kebutuhan dengan perangkat pemenuh kebutuhan. Oleh karenanya sekolah dituntut supaya bisa menghasilkan SDM yang memiliki keunggulan demi meningkatkannya sdm yang berkualitas. Guru juga perlu memiliki berbagai kecerdasan seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan memiliki tipe kepribadian yang mampu membuat Sumber Daya Manusia (SDM)

yang diajar merasa terdorong dan bergerak maju. Maka kemampuan ini penting dimiliki oleh guru.

Pada penelitian ini objek penelitian adalah di MAN 16 JAKARTA. Alasannya peneliti mengambil permasalahan kinerja guru di MAN 16 JAKARTA karena dalam pelaksanaannya kinerja tidak selalu baik dan lancar dalam meningkatkan hasil kinerja. Hal tersebut memberikan gambaran kepada peneliti. Pasti akan ada saja permasalahan dan hambatan yang dapat terjadi. Baik permasalahan di internal maupun eksternal organisasi atau perusahaan. Permasalahan tersebut pasti akan berdampak kepada kinerja karyawan guru di MAN 16 JAKARTA.

MAN 16 JAKARTA merupakan sekolah di jenjang Madrasah Aliyah Negeri yang berada di Kecamatan Kalideres, Kelurahan Tegal Alur. MAN 16 JAKARTA memiliki 4 jurusan dengan 9 kegiatan Ekstrakurikuler. MAN 16 JAKARTA memiliki 1293 siswa dengan dibagi sebanyak 18 kelas. Di MAN 16 JAKARTA memiliki 43 Guru pengajarnya. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bidang Pengelolaan Karyawan MAN 16 Jakarta pada hari Jum'at, 17 September 2021. Hasil yang didapat bahwa terdapat tiga hal yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu Kemampuan, Integritas, dan perubahan kondisi



Gambar 1. Hasil Kinerja Guru Man 16 Jakarta

Sumber: MAN 16 Jakarta, Data Diolah, 2021

Hasil kinerja Guru di MAN 16 Jakarta menunjukkan rata-rata hasil capaian kinerja bersifat fluktuasi di setiap tahunnya. Perubahan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2019 dan 2020, dimana hasil rata-rata capaian kinerja karyawan tahun 2020 mengalami penurunan 3% dari tahun sebelumnya dengan perolehan rata-rata sebesar 80,44. Sedangkan di tahun 2018 ke 2019 terdapat kenaikan sekitar 0,9% dengan perolehan rata-rata sebesar 82,78. Menurut Ibu NNP selaku Kepala bidang pengelolaan karyawan terdapat berbagai permasalahan yang terjadi terhadap kinerja walaupun ada peningkatan atas prestasi kerja dari setiap Guru. Khususnya ketika terjadi pandemi COVID-19 menyebabkan sikap karyawan yang cenderung berubah, dan menuntut semua guru untuk dapat beradaptasi dengan sistem kerja yang dilakukan secara *online* (WFH) sehingga terdapat masalah yang seringkali dihadapi yaitu perubahan jam kerja biasanya dan adanya kecenderungan konflik yang tinggi karena komunikasi yang terbatas sehingga ada masa tunggu dalam penyelesaian masalah. Adanya Permasalahan tersebut, memicu perubahan sikap Guru karena tuntutan kerja yang berlebih dibandingkan kondisi normal pada umumnya.

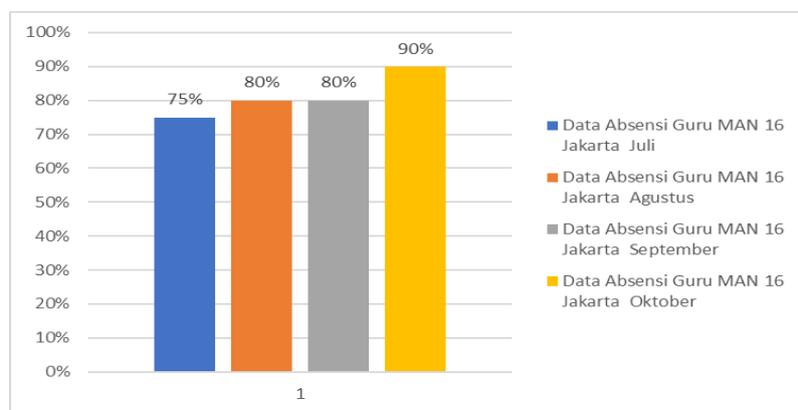
MAN 16 Jakarta juga telah menganalisis sikap kerja sebagai strategi dalam meningkatkan hasil pencapaian kinerja melalui pengukuran kuantitatif dengan survey yang telah diikuti oleh seluruh jumlah guru di MAN 16 Jakarta dengan beberapa point penilaian sikap kerja.



Gambar 2. Aspek Penilaian Sikap Kerja

Sumber: SKP MAN 16 Jakarta, Data Diolah, 2021

Analisis tersebut didasarkan pada perspektif 60Aspek, yaitu *Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, Kepemimpinan*. Hasilnya dari besarnya persentase rata-rata pada setiap faktor yang mempengaruhi kinerja Guru di MAN 16 Jakarta. Faktor yang memiliki persentase nilai tertinggi adalah *Integritas*, dengan nilai persentase sebesar 84,61%. Selain itu berdasarkan hasil wawancara masih terdapat guru yang hanya mementingkan kecerdasan intelektual saja namun lupa bahwa sebenarnya kecerdasan emosional juga penting untuk diterapkan. Karena masih banyak guru yang memberikan arahan dengan cara tutur kata yang kasar.



Gambar 3. Kedisiplinan Guru

Sumber: Absensi Guru MAN 16 Jakarta, Data diolah 2021

Dari hasil data tersebut mengarah kepada pernyataan dari Ibu NNP bahwa adanya sikap kerja yang berbeda-beda yang dimiliki oleh guru MAN 16 Jakarta mengakibatkan kinerja guru terhambat. Contohnya masih adanya guru sengaja bertindak tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, beberapa guru yang terlambat datang dalam mengajar, tidak memakai pakaian sesuai jadwal yang telah ditentukan, lupa membuat bahan ajar. Menurut ibu NNP juga kecerdasan intelektual yang dimiliki beberapa guru MAN 16 masih tergolong rendah dikarenakan kurangnya kemampuan dalam penggunaan media belajar selain pintar guru juga harus memiliki kemampuan-kemampuan berpikir logis dan memiliki keahlian berkomunikasi secara baik dalam penempatan posisi diri. Selain itu juga dapat memiliki kecerdasan emosional dalam mengendalikan emosi dimiliki setiap masing-masing guru serta diseimbangi dengan sikap kerja yang baik dan taat sehingga menciptakan kinerja guru yang baik.

Berdasarkan penelitian mengenai Kinerja Karyawan terdapat Research Gap yang mempengaruhi penelitian-penelitian terdahulu. Menurut Zain (2018) Research Gap adalah penelitian yang sudah para peneliti terdahulu lakukan. Menurut Ferdinand (2014) Research Gap adalah rumusan hasil penelitian yang bersumber dari fenomena gap atau bisnis, yang sesuai dengan data di lapangan. Sehingga dapat disimpulkan Research Gap adalah penelitian yang berasal dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dapat menjadi bahan pertimbangan di peneliti selanjutnya.

Menurut Ekowati (2020) menjelaskan bahwa hasil tanggapan guru mengenai *Intellectual Intelligence* masuk kategori tinggi dan dari hasilnya sebuah penelitian menghasilkan kalau terdapat pengaruh positif antara *intellectual intelligence* bagi hasil kerja. Sedangkan menurut penelitian dari Wardani & Utami (2020) menghasilkan bahwa *Intellectual Intelligence* memiliki pengaruh yang baik dan berpengaruh atas kinerja karyawan di civitas akademika STIE ASIA Malang. Menurut Susriyanti & Nardo (2020) hasil penelitian mereka menghasilkan bahwa Kecerdasan Intelektual mempengaruhi positif tapi tidak memiliki signifikan kepada kinerja. Menurut penelitian Sitepu et al. (2020) menghasilkan bahwa *Intellectual Intelligence* menghasilkan pengaruh positif signifikan atas kinerja karyawan. Sedangkan menurut kesimpulan dari penelitian iDarman & Wahyu (2021) bahwa adanya pengaruh hubungan *Intellectual Intelligence* yang baik (positif) plus signifikan kepada Kinerja. Dan menurut penelitian dari Kasmah & Rusnali (2020) menghasilkan bahwa *Intellectual Intelligence* juga memiliki pengaruh positif signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan menurut Pakpahan (2021) bahwa hasil di atas rata-rata menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif *Intellectual Intelligence* dalam kinerja yang dimiliki karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu *Intellectual Intelligence* yaitu kemampuan yang ada pada setiap individu yang berguna dalam meningkatkan suatu hasil capaian yang ingin dicapai. Jika setiap individu di organisasi atau perusahaan memiliki *Intellectual Intelligence* yang baik manfaatnya akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu mengenai *Emotional Intelligence* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu berbeda dengan hasil

penelitian terdahulu pada variabel *Emotional Intelligence* yaitu Menurut hasil penelitian terdahulu dari Asrianingsih & Handayani (2021) menghasilkan kalau adanya pengaruh positif serta signifikan *Intellectual Intelligence* kepada Kinerja karyawan Harum Sari Boyolali. Menurut penelitian dari Lona et al. (2020) menjelaskan kalau adanya pengaruh positif dan signifikan *Emotional Intelligence* kepada Kinerja, artinya kalau seorang karyawan memiliki *Emotional Intelligence* baik berarti karyawan tersebut mampu berpikir jernih meski pada saat mengalami tekanan, bertindak yang sama dengan etika dan berpegang teguh mengikuti prinsip. Menurut Lie et al. (2021) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa *Emotional Intelligence* mempengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan kepada Kinerja guru. Menurut hasil penelitian dari Siswandono dkk. (2021) menjelaskan kalau *Emotional Intelligence* mempengaruhi positif yang signifikan kepada kinerja yang dimiliki pegawai “key talent” di PT KML FOOD. Dan menurut hasil dari penelitian dari Halili & Hadi (2020) menghasilkan kalau *Emotional Intelligence* mempengaruhi signifikan positif kepada kinerja dalam kemampuan yang ada dari para dan diukur dengan berbagai indikator.

Sehingga bisa ditarik kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu rata-rata menghasilkan kalau *Emotional Intelligence* selalu berpengaruh kepada kinerja yang dimiliki seorang pegawai/pekerja dalam suatu perusahaan. Untuk itu kemampuan dalam mengatur suatu *Emotional Intelligence* juga penting dimiliki setiap individu dalam bekerja baik diorganisasi atau perusahaan agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Jika setiap individu di organisasi atau perusahaan memiliki *Emotional Intelligence* yang baik pasti akan menghasilkan kinerja yang dapat diterima dengan baik perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu mengenai *Personality Type* yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu dari variabel sikap kerja.

Menurut hasil penelitian dari Jimenez (2020) menghasilkan pendapat kalau Sikap Kerja mempengaruhi yang positif serta signifikan kepada kinerja. Menurut Ulfayani dkk (2021) dari hasil penelitian mereka mendapatkan hasil kalau Sikap Kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan kepada kinerja pekerja yang terdapat di Sekretariat di daerah Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Dalam penelitian

Nicky *et al* (2021) mendapatkan hasil terdapat pengaruh antara sikap kerja kepada kinerja didalam System sebuah Informasi yang ada pada Akuntansi di PT (Persero) PLN di daerah Manado. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ambiya dkk (2019) menghasilkan kesimpulan kalau sikap kerja mempengaruhi secara baik (positif) dan memiliki hubungan yang signifikan kepada hasil kerja pegawai. Sedangkan menurut Simanjuntak (2020) mendapatkan mengambil kesimpulan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh baik (positif) yang sangat signifikan kepada hasil kerja (kinerja) pegawai di kantor KPP Medan polonia.

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian tersebut menghasilkan pendapat dan hasil Research Gap yang berbeda-beda. Dapat dilihat hasil data reserch terdahulu yang berkaitan dengan *Intellectual Intelligence* yang mempengaruhi kinerja karyawan banyak yang menghasilkan positif dan signifikan namun ada beberapa yang berpendapat berbeda. Selanjutnya dari kesimpulan research terdahulu yang berkaitan dengan *Emotional Intelligence* yang mempengaruhi kinerja karyawan juga positif dan signifikan dan pendapat lainnya menghasilkan pendapat yang berbeda. Dan hasil dari pengaruh Sikap Kerja kepada kinerja karyawan banyak yang menghasilkan positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan sangat perlu melakukan penelitian berkelanjutan supaya dapat menjelaskan lebih rinci mengenai hubungan yang terdapat di variabel-variabel yang akan dilakukan penelitian.

Dengan adanya perbedaan hasil yang ditemukan oleh peneliti dalam penelitian terdahulu, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai variabel apa yang saja yang benar-benar mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dengan ini selanjutnya peneliti akan melakukan sebuah riset mengangkat judul/tema “PENGARUH *INTELLECTUAL INTELLIGENCE*, *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, DAN SIKAP KERJA TERHADAP GURU DI MAN 16 JAKARTA Karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar Pengaruh *Intellectual Intelligence*, *Emotional Intelligence*, dan Sikap Kerja terhadap kinerja Guru di MAN 16 JAKARTA.

I.2 Perumusan Masalah

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan dalam latar belakang, lalu perumusan masalah analisis ini yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Intellectual Intelligence* terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Emotional Intelligence* terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA
3. Apakah terdapat pengaruh antara Sikap Kerja terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersamaan antara *Intellectual Intelligence*, *Emotional Intelligence*, dan Sikap Kerja terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA

I.3 Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini, tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Intellectual Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA
2. Untuk mengetahui apakah *Emotional Intelligence* terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA
3. Untuk mengetahui apakah Sikap Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Guru di MAN 16 JAKARTA
4. Untuk mengetahui apakah *Intellectual Intelligence*, *Emotional Intelligence* dan Sikap Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja Guru di MAN 16 JAKARTA

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dari analisis tujuan, peneliti berharap bahwa observasi yang diteliti ini memiliki fungsi didalam literasi untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan. Dibawah ini merupakan manfaat yang bisa didapatkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Tertulis

Dapat memberikan tambahan pemahaman pembaca dan peneliti mengenai *Intellectual Intelligence*, serta aspek apa saja yang ada didalamnya, *Emotional Intelligence*, serta aspek apa saja yang ada di dalam nya dan juga mengenai Sikap Kerja, serta menggunakan berbagai aspek yang terdapat didalamnya. Sehingga hal ini bisa menjadi sumber yang akan menambah

wawasan pengetahuan mengenai topik bahasan tersebut. Selanjutnya jika dilihat aspek akademis juga bisa bermanfaat serta digunakan menjadi kajian literatur perihal MSDM khususnya pada bidang variabel *Intellectual Intelligence*, *Emotional Intelligence*, serta perilaku kerja.

2. ManfaatiPraktis

a. Bagi Organisasi atau perusahaan

Harapan peneliti untuk hasil yang sudah peneliti lakukan, pihak organisasi atau instansi perusahaan dapat lebih memperhatikan dan mengelola mengenai pengaruh *Intellectual Intelligence*, *Emotional Intelligence*, dan Sikap Kerja pada kinerja demi perbaikan dan perkembangan organisasi atau instansi perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Harapan nya supaya penelitian ini hasilnya akan menjadi bahan perbandingan atau referensi pada yang akan meneliti setelahnya sesuai dengan berafisilasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), serta diharapkan peneliti dapat menggali dan mengimplementasikan dengan cara menerapkan pengelolaan wawasan ilmu yang sudah dimiliki dan dibahas pada perkuliahan tentang Manajemen SDM selama mengikuti perkuliaha di bidang Manajemen S1.