

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kecerdasan intelektual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Secara singkat kecerdasan intelektual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.

Kecerdasan intelektual merupakan daya reaksi atau penyesuaian yang secara tepat, baik secara fisik maupun mental. Intelligensi sebagai kapasitas umum individu yang nampak dalam kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan kehidupan secara rasional. Intelligensi lebih difokuskan kepada kemampuannya dalam berpikir. Intelligensi adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien.

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki kecerdasan tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kecerdasan lebih rendah. Hal tersebut karena pegawai yang memiliki kecerdasan tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Namun, kenyataan kecerdasan intelektual dimiliki pegawai PT.KAI Stasiun Besar

Medan masih rendah sehingga kinerja pegawai tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih saksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator dari efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu indikator dari efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam

perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Di dalam suatu organisasi, kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia di dalam organisasi, dan sering dinamakan budaya organisasi. Diera sekarang, budaya organisasi berkembang sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi perlu selalu dikembangkan dengan melakukan perubahan budaya organisasi. Namun, organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan berbagai latar belakang dan tingkatan. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan melalui terlebih dahulu mengubah pola pikir segenap sumber daya manusia di dalamnya.

Budaya organisasi merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan. Budaya organisasi itu tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Namun, kenyataan budaya organisasi yang diterapkan PT.KAI Stasiun Besar Medan belum dapat berjalan dengan maksimal.

Pegawai yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimal terhadap organisasi dimana mereka bekerja, namun pegawai yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih optimal untuk perusahaan di mana pegawai tersebut bekerja.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Perilaku pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kecerdasan intelektual. Kecerdasan intelektual sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Bila keadaan menyenangkan dalam bekerja, maka kecerdasan intelektual dalam bekerja berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Namun kenyataan dilapangan kinerja pegawai di kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan belum melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Peranan Kecerdasan Intelektual dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.KAI Stasiun Besar Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Kecerdasan intelektual dimiliki pegawai Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan masih rendah sehingga kinerja pegawai tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan.
2. Budaya organisasi yang diterapkan Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan belum dapat berjalan dengan maksimal.
3. Kinerja pegawai di kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan belum melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan perusahaan

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar peranan kecerdasan intelektual terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan.
2. Seberapa besar peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan.
3. Seberapa besar peranan budaya organisasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh peranan kecerdasan intelektual terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan?
2. Apakah ada pengaruh peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan?
3. Apakah ada pengaruh peranan budaya organisasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada PT.KAI Stasiun Besar Medan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peranan kecerdasan intelektual terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan
2. Untuk mengetahui peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan.
3. Untuk mengetahui peranan budaya organisasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui peranan budaya organisasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT.KAI Stasiun Besar Medan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang budaya organisasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Selain itu, dapat dijadikan pengetahuan pada saat berada di dunia kerja nantinya.

### 3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

