

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks globalisasi dan intensitas persaingan bisnis yang semakin kompleks serta meningkat, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk mengelola sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga didukung oleh kualitas psikologis dan spiritual yang kuat. Kinerja pegawai memegang peranan strategis sebagai indikator utama dalam pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, kajian komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan.

Radio merupakan kategori media massa satu arah yang memiliki berbagai fungsi, salah satunya adalah alat penyebaran informasi kepada khalayak luas, mencakup konten informasi, berita, dan hiburan. Keberadaan radio sebagai media komunikasi massa modern termasuk hasil dari proses evolusi yang berlangsung dalam kurun waktu yang panjang. Perkembangan tersebut tidak terlepas dari peran para ilmuwan yang memberikan landasan ilmiah bagi teknologi penyiaran, salah satunya James Clerk Maxwell, seorang pakar fisika teoretis, yang mengemukakan teori mengenai gelombang elektromagnetik sebagai dasar bagi pemanfaatan gelombang radio dan televisi.

Keberadaan radio sebagai media massa pada waktu itu telah menyebar ke berbagai negara, Amerika Serikat adalah salah satu pelopor utama dalam pengembangan penyiaran radio modern. Proses tersebut telah diawali oleh penyempurnaan temuan Guglielmo Marconi yang dilakukan oleh Dr. Lee De Forest pada tahun 1906, sehingga ia dikenal dengan sebutan "*The Father of Radio*". Sejak periode itu, radio di Amerika Serikat mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, baik dari segi teknologi maupun jumlah

lembaga penyiaran. Hal ini ditandai dengan berdirinya sebanyak 556 stasiun radio pada bulan Maret 1923. Selanjutnya, pada tahun 1926, didirikan NBC (*National Broadcasting Company*) sebagai jaringan penyiaran radio berskala nasional yang memiliki jangkauan luas dan terorganisasi. Keberadaan NBC kemudian diikuti oleh kemunculan CBS (*Columbia Broadcasting System*) sebagai pesaing utama, yang semakin memperkuat posisi radio sebagai media massa strategis dalam penyebaran informasi kepada masyarakat luas (Radio global, 2018).

Mengacu pada pemikiran Gusti Wisnu Pio Kusuma (2021), alat komunikasi dapat diklasifikasikan berdasarkan cara penyampaian pesan serta sifat media yang digunakan dalam proses komunikasi. Salah satu bentuk komunikasi yang fundamental adalah komunikasi verbal, yaitu proses pertukaran pesan yang berlangsung melalui unsur bahasa yang dihasilkan dalam bentuk suara atau ujaran. Komunikasi verbal mencakup dua bentuk utama, yakni komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan merupakan proses penyampaian pesan secara langsung melalui tuturan kata-kata yang diucapkan oleh komunikator kepada komunikan, sedangkan komunikasi tertulis memanfaatkan media tulisan sebagai sarana penyampaian informasi yang dituangkan dalam simbol-simbol bahasa.

Selain itu, terdapat pula bentuk lain daripada media komunikasi siaran yang memiliki karakteristik serupa dengan sarana audio maupun audio-visual. Perbedaan utama terletak pada jenis mediana, bukan pada bentuk penyajian pesan, dengan keunggulan utama berupa jangkauan penyebaran informasi yang luas kepada masyarakat. Di samping itu, media komunikasi seluler juga menjadi bagian penting dalam perkembangan sistem komunikasi modern. Media ini bersifat personal dan umumnya digunakan untuk menyampaikan pesan individu maupun informasi yang ditujukan kepada kelompok terbatas. Penggunaan media komunikasi seluler memungkinkan terjadinya interaksi dua

arah antara pengirim dan penerima pesan. Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi, media komunikasi seluler semakin banyak digunakan karena dinilai mampu memberikan kemudahan, efisiensi, serta fleksibilitas dalam proses penyampaian informasi.

Selanjutnya, terdapat Media Komunikasi Elektronik yang mencakup beragam platform seperti internet, email, media sosial dan lain sebagainya. Media ini dapat digunakan untuk melakukan komunikasi antar individu, massa maupun kelompok. Sarana interaksi tergolong kurang personal dibandingkan dengan berbagai media komunikasi lainnya, namun masih efektif. Terakhir, pertukaran informasi tertulis adalah salah satu alat interaksi yang memungkinkan individu bisa bertukar kabar dengan kelompok atau individu lainnya tanpa bertatap muka secara langsung. Komunikasi tersebut mempunyai ciri serupa dengan media cetak, khususnya dalam hal penyampaian berita yang berbasis gambar dan sistematis.

Mengacu pada perkembangan teknologi informasi, media elektronik yang memiliki sistem digital semakin berkontribusi dalam menunjang komunikasi tertulis dengan menyajikan aksesibilitas yang lebih luas dan optimal. Meskipun demikian, secara konseptual komunikasi tertulis berbeda dari media elektronik sepenuhnya, karena proses pemaknaannya tidak selalu bergantung pada penggunaan energi listrik, sebagaimana pada media cetak konvensional. Kemajuan teknologi saat ini memungkinkan komunikasi antarpengguna berlangsung secara cepat, praktis, dan relatif terjangkau. Bagi individu yang belum terbiasa memanfaatkan teknologi tersebut, kondisi ini justru membuka ruang adaptasi dan pembelajaran terhadap bentuk-bentuk komunikasi tertulis yang sebelumnya belum dikenal (Ridini, 2022).

Dalam era digital dan persaingan media yang semakin ketat, organisasi penyiaran seperti radio dituntut untuk terus meningkatkan kualitas organisasi agar tetap relevan dan diminati oleh pendengar. Radio adalah salah satu dari pada media massa tertua yang telah

memiliki peran signifikan dalam menyampaikan pesan atau informasi, pendidikan, serta hiburan kepada masyarakat. Namun, perkembangan teknologi informasi telah menghadirkan sebagai platform baru seperti podcast, streaming musik, dan media sosial yang menjadi tantangan tersendiri bagi eksistensi radio (Fauzy, 2023).

Optimalisasi kualitas daripada organisasi radio tidak hanya terbatas pada unsur teknis penyiaran, namun juga melibatkan pengaturan sumber daya manusia, perancangan program siaran yang edukatif dan atraktif, serta penggunaan teknologi modern untuk memperbesar cakupan program sekaligus memajukan tingkat interaktivitas dengan audiens. Kualitas institusi yang baik akan terefleksi dalam pelayanan kepada publik, kapabilitas penyesuaian terhadap perubahan, dan pembaruan dalam penyampaian konten siaran. Sebagai konsekuensinya, sangat penting bagi setiap organisasi penyiaran radio untuk melakukan peninjauan dan pengembangan secara berkelanjutan. Hal ini mencakup penguatan struktur organisasi, peningkatan kompetensi karyawan, penggunaan teknologi penyiaran yang mutakhir dan mengaplikasikan strategi manajemen yang efisien dan efektif.

Di suatu institusi atau perusahaan radio, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran signifikan dalam mengoptimalkan potensi karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu aspek dasar dalam lembaga, baik itu di ranah umum maupun swasta, termasuk dalam hal ini adalah lembaga penyiaran radio. Eksistensi MSDM tidak hanya berkontribusi dalam administrasi ketenagakerjaan, melainkan juga sebagai pendorong dominan dalam memastikan bahwa setiap manusia bisa berperan secara maksimal sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Kesuksesan suatu institusi sangat terpengaruh oleh seberapa jauh sumber daya manusia bisa diatur dengan maksimal. Dalam kondisi ini, organisasi radio, kualitas sumber daya manusia layaknya *presenter*, teknokrat, manajer program, dan karyawan pendukung lainnya mempunyai implikasi signifikan terhadap kualitas siaran yang dicapai dan taraf kepuasan

khalayak. Dengan demikian, pengaturan sumber daya manusia harus disinkronkan dengan maksud sekaligus arah arah perusahaan agar produktivitas lembaga mampu berjalan secara efektif.

Seiring dengan meningkatnya target yang ingin dicapai perusahaan, tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan juga semakin besar. Dalam praktik dunia bisnis, kerap ditemukan kondisi di mana beban kerja yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kemampuan, bahkan melampaui batas kapasitas individu. Semakin besar skala perusahaan dan target yang ditetapkan, maka potensi munculnya berbagai permasalahan internal dalam organisasi juga semakin meningkat (Supriadi *et al.*, 2022).

Permasalahan yang terjadi bisa pada karyawan maupun komponen internal lainnya. Permasalahan yang terjadi tentunya berdampak negative terhadap kinerja, budaya, disiplin, ketidakpuasan, komitmen bahkan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. MSDM tidak hanya berfokus pada perekrutan karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas organisasi radio perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan profesional. Berdasarkan kerangka tersebut, pemahaman terhadap konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat penting. SaThierbach *et al.* (2015) menyatakan bahwa MSDM merupakan serangkaian proses yang meliputi kegiatan perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi kepada karyawan, termasuk pengelolaan hubungan kerja, aspek kesehatan dan keselamatan, serta prinsip keadilan. Selanjutnya, Dr. Muslichah Erma Widiana, Dra.Ec. (2020) menjelaskan bahwa MSDM adalah proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing guna mendukung pencapaian misi, tujuan, dan strategi organisasi.

Keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur melalui kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan secara optimal. Aspek ini memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas serta kecerdasan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu merespons permasalahan organisasi, menjawab tantangan yang dihadapi, serta berkontribusi secara strategis dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Rivai (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perspektif yang sama telah dipaparkan oleh Nisa *et al.* (2023) yakni performa kerja adalah hal nyata yang ditampakkan oleh manusia sebagai prestasi kerja yang dijalankan sesuai tugas dan tanggungjawab di perusahaan. Kinerja pekerja menjadi faktor utama sehubungan dengan berpengaruh langsung pada optimalisasi dan efektifitas pencapaian *goal* organisasi. Merujuk pada beragam definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja bukanlah hasil akhir, melainkan juga meliputi prose pelaksanaan profesi sampai terwujudnya hasil yang sesuai dengan standar kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian serius dalam setiap aktivitas kerja organisasi.

Pentingnya peran kinerja pegawai mendorong perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja secara sistematis sebagai bagian dari proses evaluasi. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur tingkat pencapaian pegawai serta membantu organisasi dalam memantau kemajuan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam menunjang keberhasilan organisasi, karena hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar

pengambilan keputusan manajerial. Oleh sebab itu, pelaksanaan penilaian kinerja menjadi salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pimpinan dalam organisasi (Apriyanti, 2023).

Hal yang perlu dipahami, kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengelola kehidupannya secara cerdas, sekaligus menjaga keselarasan antara emosi dan cara pengungkapannya. Sahrandi (2021) menjelaskan bahwa kapabilitas ini termasuk unsur kesadaran diri, pengelolaan diri, dorongan diri, empati, dan keterampilan sosial yang memungkinkan individu mampu memahami sekaligus menanggapi dengan tepat. Sejalan dengan opini itu, Hayatul Khairat (2017) memaparkan tentang kecakapan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk merasakan, mengerti, dan menggunakan energi emosi dengan efisien sebagai sumber informasi dan dampak daripada tindakan manusia. Kecerdasan emosional juga menuntut kemampuan refleksi terhadap perasaan, baik pada diri sendiri maupun orang lain, sehingga individu mampu mengakui, menghargai, dan menanggapi emosi secara tepat dalam kehidupan sehari-hari.

Sementara itu, kecerdasan intelektual berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam melakukan berbagai aktivitas mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Mahdani *et al.*, 2017). Said dan Diana Rahmawati (2018) menjelaskan bahwa kecerdasan intelektual mencakup kemampuan untuk memperoleh, mengingat kembali, dan menggunakan pengetahuan dalam memahami konsep-konsep abstrak maupun konkret, termasuk hubungan antara objek dan ide, serta menerapkannya secara tepat. Pendapat tersebut selaras dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menjelaskan bahwa kecakapan kognitif adalah kemampuan manusia dalam analisis logis, berpikir secara terstruktur, dan memperoleh *problem solving* untuk setiap masalah yang dihadapi.

Selanjutnya, menurut Taufik *et al.* (2023) mendefinisikan kecerdasan kecerdasan kognitif sebagai cerminan kemampuan manusia untuk terus menerus mempelajari

pengalaman, terus berkembang seraya beradaptasi dengan setiap kondisi lingkungan, serta memahami dan mengelola konsep-konsep yang tidak nampak. Oleh sebab itu, kapasitas intelektual tidak hanya mencakup penguasaan informasi akademik, melainkan juga meliputi kemampuan dan kemauan untuk belajar sekaligus beradaptasi secara berkelanjutan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Widayati (2016) yang memaparkan bahwa kapasitas intelektual seseorang adalah untuk bertindak secara sistematis, berpikir secara logis, dan menghadapi situasi secara efektif.

Spiritual Quotient (SQ) bisa dipahami sebagai suatu kecerdasan yang erat kaitannya dengan kemampuan individu dalam memproses, meninjau, dan menyelesaikan persoalan yang memiliki hubungan dengan setiap fase kehidupan. Kapasitas ini memiliki kemungkinan bahwa individu mampu menempatkan sikap serta kehidupannya pada kerangka hidup dan makna yang lebih luas dan mendalam. Di sini *SQ* menjadipijakan bagi manusia untuk memahami tujuan daripada kehidupannya. Girsang dan Syahrial (2021) menjelaskan bahwa kecakapan batiniah dinilai sebagai tingkat intelegensi tertinggi dibandingkan dengan kecerdasan kognitif (*IQ*) dan dan kecakapan emosional (*EQ*). Kecerdasan spiritual berperan penting dalam membantu individu menentukan arah hidup, memberikan makna terhadap berbagai pengalaman yang dialami, serta menemukan dan menginternalisasi nilai-nilai luhur yang menjadi pedoman dalam bersikap dan bertindak.

Spiritual intelligence adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya spiritual dalam memecahkan masalah dan untuk mencapai tujuan (Mamangkey *et al.*, 2018). Selain itu, Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan hati yang membawa seseorang lebih bijak, tenang, dan damai dalam menghadapi kehidupan dan kecerdasan spiritual juga berkaitan dengan keseimbangan antara aspek emosional dan spiritual, serta kemampuan menyikapi masalah hidup dengan ketenangan dan ketulusan (Arifin *et al.*, 2022).

Tujuan dari diadakannya penelitian yaitu untuk meneliti secara mendalam pengaruh gabungan dari kecerdasan emosional, intelektual, dan spiritual terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang menghalangi pengembangan ketiga kecerdasan tersebut dalam lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa masing-masing kecerdasan tersebut berpengaruh terhadap kinerja, namun tingkat pengaruhnya bisa berbeda-beda tergantung konteks organisasi dan karakteristik individu. Dengan demikian, perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh ketiga jenis kecerdasan tersebut, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran.

Objek penelitian ini adalah pegawai di RRI Madiun. RRI Madiun memiliki latar belakang sejarah yang panjang, yang bermula sekitar tahun 1937 melalui pembentukan panitia lokal untuk mendirikan sebuah studio radio dengan nama *Eerste Madiunsche Radio Omroep*. Setelah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia pada 17 Agustus 1945, para pemuda di Madiun kembali merintis pendirian stasiun radio tersebut hingga akhirnya secara resmi ditetapkan sebagai cabang pertama RRI Madiun.

Sebagai salah satu stasiun radio lokal tertua di lingkungan RRI yang telah berdiri sejak masa pra-kemerdekaan, RRI Madiun mengemban misi pelayanan publik yang kuat. Lembaga ini menyelenggarakan tiga program siaran lokal dengan karakteristik yang beragam, didukung oleh pemanfaatan teknologi penyiaran FM yang modern serta kehadiran aktif pada platform media digital. Dengan karakteristik tersebut, RRI Madiun berperan penting sebagai sumber informasi, hiburan, dan edukasi bagi masyarakat Kota Madiun dan wilayah sekitarnya.

Berdasarkan wawancara dan observasi jangka pendek ditemukan adanya permasalahan kinerja pada struktur RRI Madiun yaitu adanya penurunan kinerja karyawan yaitu

dimana para karyawan susah mengelola emosi sehingga berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehubungan dengan fenomena permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di RRI Madiun.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai di RRI Madiun?
2. Apakah kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja pegawai di RRI Madiun?
3. Apakah kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai di RRI Madiun?
4. Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual mempengaruhi kinerja pegawai di RRI Madiun?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di RRI Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai di RRI Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di RRI Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di RRI Madiun.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkaya kajian ilmiah di bidang kinerja pegawai, dengan mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai.

b. Secara praktis

1) Bagi peneliti

Penerapan ilmu dari perkuliahan ke dalam konteks permasalahan nyata serta meningkatkan kemampuan dalam menganalisis data dan menginterpretasikan hasil penelitian dalam bentuk skripsi. selain itu juga dapat dijadikan bukti penyelesaian tugas akhir.

2) Bagi instansi

Membantu instansi menilai sejauh mana kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual pegawai berkontribusi terhadap kinerja pegawai..

3) Bagi peneliti selanjutnya

Menyediakan data temuan yang dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya, dan dijadikan gap penelitian yang dapat dikembangkan pada studi-studi berikutnya