

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal sebagai salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan memberikan inovasi berupa pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu (Hasibuan, 2009). Selain pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, setiap organisasi perlu mendorong agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Mas'ud (2004) menyatakan bahwa karyawan adalah asset penting bagi perusahaan (organisasi). Keberadaan asset ini adalah fakta bila Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian integral dari organisasi, sehingga segala masalah yang terkait dengan SDM di organisasi harus dipecahkan dengan baik dan benar. Douglas (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya meningkatkan kecerdasan intelektual, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kualitas menunjukkan seberapa baik tugas dilaksanakan oleh seorang karyawan, misalnya seorang karyawan menulis suatu laporan tidak ada kesalahan dalam

penulisan huruf maka bisa dikatakan bahwa kualitas pekerjaannya baik, sedangkan kuantitas menunjukkan seberapa banyak hasil atau tugas-tugas mampu diselesaikan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah etos kerja (Suriansyah, 2015). Menurut Sinamo (2005) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh perbedaan penelitian mengenai pengaruh etos kerja kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018), Akhmar Barsah (2020), Manopo (2018), Yantika (2018), Akob (2016) dan Raihana Salsabila (2020), bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Purba (2017), bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja, rotasi pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Stiffany, 2017). Rotasi kerja adalah suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda

(Stiffany, 2017). Pekerjaan yang sifatnya rutin dan itu-itu saja (monoton) akan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan yang akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja. Oleh karena itu dalam bentuk pengembangan dan pengoptimalan kinerja karyawan maka kebijakan rotasi kerja diterapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Mutholib (2020) yang mengatakan bahwa rotasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi. Rotasi kerja merupakan metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sandi Setiadi (2021) dan Dian Eka Putri (2021) bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Umar (2016) menunjukkan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan intelektual (Priyono, 2015). Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah (Robbins, 2015). Pendapat tersebut didukung oleh Ratnasari (2020). Ratnasari dalam penelitiannya mengemukakan bahwa walaupun kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan linguistik merupakan hal yang penting yang mempengaruhi kinerja kerja. Sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tulisan mengenai masalah tersebut menyebutkan bahwa para ahli masih mempercayai jika seseorang memiliki skor IQ yang tinggi maka ia akan dapat lebih berhasil dalam pekerjaannya. Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu wujud kemampuan mental yang penting dalam

melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003). Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994). Riggio (2000) memiliki pendapat yang lain. Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian Suhariadi (2002), Hasil penelitian yang didapat adalah intelligensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2010), Helmiatin (2017), Priyono (2015), Darman Darman (2021) dan Ivan Fazri Sujarwadi (2019) bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akimas dan Bachri (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja karyawan.

Salah satu jenis transportasi yang relatif banyak dipilih oleh masyarakat adalah kereta api. Kereta api merupakan salah satu jenis transportasi yang mempunyai karakteristik hanya bisa bergerak di atas rel dan mempunyai fungsi sebagai alat transportasi baik untuk angkutan orang maupun barang. Keunggulan angkutan kereta api dibandingkan dengan angkutan yang lain adalah mampu mangangkut muatan dalam jumlah yang besar, mampu menempuh jarak yang jauh sehingga menjadi semakin efisien dan biaya semakin murah. Untuk itu PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto menyadari bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat strategis karena faktor produksi yang lain tidak ada artinya tanpa adanya faktor manusia. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan

semakin disadari perlunya perlakuan khusus terhadap sumber daya manusia dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Selain itu, selama kurun waktu tahun 2019-2020 selama empat semester terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil dari penilaian kinerja dengan *Key performance indicator* sebagaimana tampak terlihat dalam bentuk tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V
Purwokerto Tahun 2019-2020

Tahun/ semester	A (Istimewa)	Penilaian		Jumlah
		B (Baik)	C (Cukup)	
2019 / Semester 1	97	47	9	153
2019 / Semester 2	95	46	13	154
2020 / Semester 1	92	43	14	149
2020 / Semester 2	89	43	15	147

Sumber data: Key Performance Indikator PT. KAI DAOP V Purwokerto

Tabel 1 diatas menunjukkan angka penilaian kinerja karyawan pada semester 1 dan 2 tahun 2019-2020. Penilaian A mengalami penurunan yaitu semester 1 tahun 2019 sebesar 97 karyawan menjadi 89 karyawan pada semester 2 tahun 2020. Penilaian B mengalami penurunan yaitu semester 1 tahun 2019 sebesar 47 karyawan menjadi 43 karyawan pada semester 2 tahun 2020. Dan penilaian C mengalami kenaikan yaitu semester 1 tahun 2019 sebesar 9 karyawan menjadi 15 karyawan pada semester 2 tahun 2020. Berdasarkan penilaian tersebut masih kurang memuaskan karena nilai A dan B menurun sedangkan nilai C meningkat. Penilaian yang diberikan berdasarkan: (1) pekerjaan utama; (2) keterampilan; dan (3) kepribadian dan perilaku.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti mengenai pengaruh etos kerja, rotasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos kerja, Rotasi Kerja dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018), Akob (2016) telah membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun penelitian Purba (2017), menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Kurnia (2017) telah membuktikan bahwa rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun penelitian Umar (2016) membuktikan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2010), Helmiatin (2017) dan Priyono (2015), telah membuktikan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian Akimas dan Bachri (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara variabel kecerdasan intelektual terhadap variabel kinerja karyawan

Perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu menyebabkan peneliti ragu-ragu dalam mengambil kesimpulan apakah Etos kerja, Rotasi Kerja dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh dari Etos kerja, Rotasi Kerja dan Kecerdasan Intelektual dengan studi kasus pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto. Sehingga dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut: Untuk itu perumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto?
2. Apakah rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto?
3. Apakah kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu peneliti membatasi hanya berkaitan dengan variabel pengaruh Etos kerja, Rotasi kerja dan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2021.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto.
- b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto.
- c. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya studi tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh etos kerja, rotasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

b. Secara Praktis.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi PT. Kereta Api Indonesia DAOP V Purwokerto, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh etos kerja, rotasi kerja dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.