

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang strategis agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi manajemen adalah pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang memungkinkan perusahaan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keunggulan. Tanpa sumber daya yang berkualitas maka keberadaan sumberdaya tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu memperlihatkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuniningsih, 2002).

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaanya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Agar mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, maka harus didukung oleh tersedianya sumberdaya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam mensikapi setiap kondisi yang dihadapi, sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi

perusahaan. Menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Menurut Mangkunegara (2010), sebagian besar sumber daya manusia di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Padahal hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional.

Selain kecerdasan emosional, Zohar dan Marshall (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan berkarya lebih baik. Hal ini sesuai dengan hasil survei majalah SWA (Maret 2007) yang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai spiritual dalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Sedangkan hasil penelitian Trihandini (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Widyastini (2003) menguraikan bahwa secara khusus parapemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan banyak orang baik di dalam maupun di luar organisasi dan berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pegawainya. Pemimpin yang memiliki empati tinggi akan dapat memahami kebutuhan para

pegawainya dan dapat memberikan *feedback* yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional dalam dunia kerja adalah implikasinya terhadap penyelenggaraan-penyelenggaraan pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja.

Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Idrus, 2002). Menurut penelitian yang dilakukan Goleman (2006) menyebutkan pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya adalah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Sehingga dengan kata lain kecerdasan intelektual (IQ) dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Karena kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) mempunyai presentase 80% dibanding kecerdasan intelektual (IQ), maka peneliti lebih memfokuskan penelitian dengan judul kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Zohar dan Marshal (2001) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut seperti juga yang ditulis oleh Mudali (2002) bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi untuk menjadi sungguh-sungguh pintar seseorang haruslah

memiliki kecerdasan spiritual. Adlin (2002) dalam tulisannya menyebut kecerdasan spiritual cenderung subyektif yang juga tidak terkait dengan agama.

Kecerdasan emosional akan diwujudkan dalam perilaku karyawan ketika berusaha memecahkan masalah seperti tuntutan memenuhi target perolehan. Hal ini juga terjadi di Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Madiun. Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan, dipengaruhi oleh kecerdasan kinerja karyawan dan kecerdasan emosional, seperti: kesadaran diri akan kekuatan dan kelemahannya, semangat dalam menjalankan tugas, kemampuan mengendalikan emosi, kemampuan merasakan apa yang dialami oleh orang lain. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual seperti: ketenangan diri karyawan dalam menjalankan tugas, kesadaran akan pengawasan Allah SWT atas setiap tindakannya, keikhlasan karyawan dalam menjalankan tugas, kesungguhan, kejujuran, ketaatan, kehati-hatian karyawan dalam menjalankan tugas.

Bank Mandiri (Persero) Tbk adalah bagian dari Bank umum yang beroperasi dengan kegiatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat maupun menyalurkan dana tersebut pada dunia usaha, tentunya tidak dapat terlepas dari peranan para karyawan dan staf kepegawaian mulai dari tingkat manajer sampai ke *cleaning service*. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting karena kinerja ditentukan dari aset utamanya yaitu manusia, maka memiliki aset yang punya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik adalah penting untuk mencapai

kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti ini mengambil judul :

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun?
2. Apakah kecerdasan spiritual (SQ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengelola PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan untuk mengetahui dampak penting kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian ini dapat menjadi referensi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan khususnya di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi telaah dari teori yang mendukung penelitian ini, pengembangan hipotesis dan kerangka teoritis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain atau ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan dan saran dari hasil penelitian terhadap pengembangan teori maupun dalam penggunaan praktik.