

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada organisasi atau perusahaan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan pekerjaan, perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Berbagai proyeksi mengarah pada sumber daya manusia yang berkepribadian baik dan berkonsisten dengan perusahaan.¹

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terdiri dari manusia (sumber daya manusia), terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, serta harapan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang akan dihasilkan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Seperti kebiasaan mental yang dipergunakan dalam situasi yang berbeda, beberapa orang mengikuti prosedur untuk mencapai tujuannya sedang lainnya mempunyai pilihan, beberapa orang memprakarsai tindakan sementara lainnya bersifat reaktif, beberapa orang berpikir dalam garis besar dan yang lain menfokus pada detail. Sikap ini akan

¹ Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 2-3.

menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen, mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks, tenaga kerja tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mesin, gedung dan modal. Karyawan yang berkepribadian baik memiliki kesadaran dan penerimaan penuh terhadap diri mereka sendiri, mereka memahami, menerima kekuatan dan kelemahan serta menyadari potensi mereka sebagai manusia yang memiliki kemampuan. Karyawan dengan kepribadian baik mampu memikul tanggung jawab, tidak memindahkan tanggung jawab kepada orang lain, mampu berdiri sendiri, penuh energy, antusias, mempunyai kemauan berpikir untuk maju mencapai prestasi, serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi yang akan mendorong karyawan bekerja maksimal untuk instansinya.²

Gordon W.W.Allport dalam bukunya Abdurrahmat Fathoni yang berjudul organisasi dan manajemen sumber daya manusia mendefinisikan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Adolf Heuken S.J. dalam bukunya Abdurrahmat Fathoni, menyatakan bahwa kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan-kebiasaan seseorang baik jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial. Semuanya telah ditata dalam caranya yang khas di bawah beraneka pengaruh dari luar. Pola ini terwujud dalam tingkah lakunya dalam usahanya menjadi manusia sebagaimana dikehendakinya.³ Kepribadian mempunyai arti lebih daripada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam, seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat,

² Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 319.

³ Ujam Jaenudin, Adang Hambali, *Dinamika Kepribadian*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm. 28-29.

menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat, dan tempramen emosional.⁴

Selain itu, akhir-akhir ini dinamika kerja organisasi-organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari berkerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*teams work*). Team atau kelompok didefinisikan sebagai kumpulan dua orang atau lebih yang berinteraksi satu sama lain sedemikian rupa sehingga perilaku atau kinerja dari seseorang dipengaruhi oleh perilaku atau kinerja anggota yang lain.⁵ Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*teams work*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, bekerjasama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan, mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim.⁶

Kerja tim atau kelompok merupakan strategi kunci untuk memberdayakan orang dan memperbaiki kinerja organisasional. Hasil kerja tim akan lebih besar daripada penjumlahan hasil kerja individu-individu, tim terbaik dikenal sebagai "*high performing teams* atau *superteams*." Hal yang membedakan tim menjadi unggul dan tim biasa adalah bahwa tim unggul mempunyai tujuan bersama yang jelas, berusaha menghilangkan hambatan atas pencapaian tujuan, mempunyai harapan tinggi dan terjadi komunikasi efektif di antara internal maupun eksternal tim.⁷ Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain untuk menuju pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perlu adanya kecerdasan emosional.

Salovey dan Mayer dalam bukunya Steven J. Stain dan Howard E. Book yang berjudul *Ledakan EQ*, mendefinisikan kecerdasan emosional

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 5.

⁵ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, Cita Media, Surabaya, 1997, hlm. 14.

⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, PT Tema Baru, Jakarta, 2001, hlm. 48.

⁷Wibowo, *Op. Cit*, hlm. 430.

sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.⁸ Emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Bagi sebagian orang emosi dapat melayani dengan baik, dengan memobilisasi untuk menghadapi apa yang paling penting dalam kehidupan untuk memberikan jenis kepuasan yang berbeda, tetapi terkadang emosi membawa masalah ketika reaksi emosi tidak sesuai.⁹

Suasana hati yang baik terbukti sangat penting saat melaksanakan suatu pekerjaan, bila orang merasa senang maka mereka akan bekerja sebaik-baiknya serta membuat pemikiran mereka lebih fleksibel. Mereka akan lebih optimis tentang kemampuannya untuk mencapai tujuan, meningkatkan kreatifitas dan ketrampilannya dalam mengambil keputusan dan menjadikan pandangan lebih positif terhadap orang lain maupun suatu peristiwa. Sedangkan emosi negative, terutama kemarahan, kecemasan, atau perasaan gagal yang kronis, akan sangat mengganggu kerja, membajak perhatian dari tugas yang sudah ada.¹⁰ Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosi yang rendah akan berdampak buruk bagi mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat. Orang yang mempunyai kemampuan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dan menangani emosi dalam dirinya sehingga tindakan yang muncul adalah positif.¹¹

⁸ Steven J. Stain, Howard E. Book, *Ledakan EQ (15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses)*, PT Mizan Pustaka, Bandung, 2004, hlm. 30.

⁹ Paul Ekman, *Membaca Emosi Orang*, Think, Jogjakarta, 2012, hlm. 11.

¹⁰ Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie Mckke, *Primal Leadership kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosional*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, hlm. 14-16

¹¹ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, hlm. 1-2.

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan bersama. Pembentukan koperasi berdasarkan atas kekeluargaan dan gotong-royong khususnya untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik berbentuk barang atau pinjaman uang. Usaha yang dilakukan koperasi salah satunya adalah simpan pinjam, yaitu menghimpun dana dari para anggotanya yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada anggotanya atau masyarakat umum.¹² Sedangkan Baitul Mal Wa-Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi keadilan dan kesejahteraan.¹³

KSPS BMT Harapan Ummat Kudus merupakan lembaga keuangan mikro non bank yang berbasis syariah dan bernaungan di bawah koperasi yang melakukan kegiatan jasa simpan pinjam secara syariah. KSPS BMT Harapan Ummat Kudus mempunyai visi menjadi lembaga keuangan syariah yang professional, amanah dan mandiri. Dan mempunyai misi menjadi fasilitator penerapan ekonomi syariah di tengah-tengah masyarakat, menjadi lembaga yang mendorong pemberdayaan ekonomi ummat, dan menjadi lembaga keuangan syariah yang mempunyai kredibilitas di mata ummat.¹⁴

Guna mewujudkan sasaran atas tujuan mutu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan kinerja KSPS BMT Harapan Ummat Kudus yang mumpuni dari karyawannya. Kinerja karyawan sendiri menurut Robbins dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela yang berjudul kinerja pegawai teori dan implikasi, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

¹² Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 252-253.

¹³ M. Nur Riyanto, *Lembaga Keuangan Syariah*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 317-318

¹⁴ *Buku Saku Simpanan Koperasi Simpan Pinjam Syariah BMT Harapan Ummat*, hlm. 3.

Kinerja yang tinggi sangatlah diperlukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Prawirosentono dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁵

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus pada kinerja yang fluktuatif, kinerja yang fluktuatif kemungkinan disebabkan oleh faktor kepribadian dan kecerdasan emosional karyawan yang masih kurang menunjukkan terhadap sikap mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sepenuh hati, masih rendahnya pengorbanan karyawan terhadap perusahaan serta kurangnya memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Untuk dapat meningkatkan kinerja salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan adalah dengan mempunyai kepribadian yang baik, mampu memikul tanggung jawab terhadap kehidupan mereka sendiri, tidak memindahkan tanggung jawab kepada orang lain, dan karyawan yang mempunyai kualitas emosional yang baik. Kualitas emosional yang meliputi empati, mampu mengungkapkan dan memahami perasaan, mampu mengendalikan amarah, mampu menyesuaikan diri, dan mampu menyelesaikan masalah antar pribadi. Mereka harus mampu menjalin hubungan kerja yang baik, yang saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan harus mampu berkomunikasi secara terbuka, jujur, mengakui perbedaan, dan mampu menyelesaikan konflik antar individu maupun kelompok.

Kepribadian yang kurang baik dan masih rendahnya kecerdasan emosional karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus ditunjukkan dengan seringnya mereka mengeluh dan tidak dapat menangani masalah-masalah emosional secara memuaskan. Keluhan tersebut diantaranya tentang

¹⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm. 5.

pekerjaannya, perilaku rekan kerja, ketidakcocokan antar individu, mereka seringkali melempar tanggung jawab pekerjaannya kepada rekan kerja yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan lain sehingga timbulah konflik antar pribadi, saling menggunjing dan merendahkan satu sama lain. Kualitas emosional yang kurang baik, menjadikan ketidakcocokan antar individu sebagai konflik yang menimbulkan sekat antar karyawan ataupun dengan pemimpin. Adanya sekat antar karyawan ataupun dengan pemimpin menjadikan karyawan tidak bekerja secara maksimal terhadap instansinya. Selain hal tersebut, terdapat banyaknya karyawan yang *resign*, menunjukkan bahwa di BMT Harapan Ummat Kudus terdapat permasalahan.

Penelitian ini akan diperkuat oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menjelaskan adanya pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarti, Susi Hendriani, Mutia Mahda dalam jurnal pengaruh kepribadian pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor regional XII BKN Pekanbaru, menemukan penelitian bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga kepribadian memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai t hitung variable kepribadian pegawai $(2,069) > (1,679)$, dengan nilai signifikansi $< 0,05$.¹⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Paisal dan Susi Angraini dalam jurnal pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang, menghasilkan penelitian bahwa secara parsial dan simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang akan saya lakukan ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya, diantaranya obyek penelitian yang berbeda yaitu obyek yang saya teliti adalah di BMT, dimana dalam

¹⁶ Sri Indarti, Susi Hendriani, Mutia Mahda, *Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi, Vol 22, No 1 Maret 2014.

¹⁷ Paisal, Susi Angraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Edisi ke-IV, November 2010.

penelitian sebelumnya tidak melakukan penelitian di BMT. Dan penelitian yang saya lakukan menggunakan paradigma ganda yang menggabungkan kepribadian dan kecerdasan emosional dengan variabel dependent kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Persentase kinerja dari BMT Harapan Ummat Kudus

Tahun	Bulan	Persentase
2015	Januari	44,00 %
	Februari	54,12 %
	Maret	56,00 %
	April	64,15 %
	Mei	55,11 %
	Juni	46,21 %
	Juli	66,14 %
	Agustus	40,19 %
	September	33,25 %
	Oktober	36,30 %
	November	62,35 %
	Desember	45,25%

Dari uraian latar belakang di atas, untuk mengetahui gambaran secara mendalam apakah kepribadian dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja, maka peneliti mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Harapan Ummat Kudus”**

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan ini tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti menfokuskan pada:

1. Objek penelitian adalah BMT Harapan Ummat di Kabupaten Kudus.
2. Meneliti tentang Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di BMT Harapan Ummat Kudus.
3. Responden dari penelitian adalah karyawan BMT Harapan Ummat Kudus yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang peneliti berikan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.
2. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kalangan akademis, khususnya dibidang Ekonomi Syariah yang dapat digunakan sebagai bahan dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan perusahaan.

b. Bagi masyarakat

Manfaat penelitian ini bagi masyarakat yaitu agar masyarakat dapat lebih memahami mengenai pengaruh kepribadian dan kecerdasan

emosional terhadap kinerja karyawan, yang mana jika mampu memahaminya maka banyak manfaat yang akan didapat. Karena pada umumnya masyarakat mengalami permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Bagian isi yaitu memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang terdiri dari pengertian kepribadian, pengertian kecerdasan emosional dan pengertian kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian, yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji

validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

