

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu.¹

Selain pengertian diatas, banyak ahli yang telah merumuskan definisi kepribadian. Diantaranya yaitu:

a. Gordon W.W.Allport

Definisi yang dirumuskan oleh Gordon W.W.Allport dalam bukunya Singgih, D. Gunarso yang berjudul Pengantar Psikologi adalah:

“Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical system that determine his unique adjustments to his environment.”

(Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan).²

b. Krech dan Crutchfield

Krech dan Richard S. Crutchfield dalam bukunya Ujam Jaenuddin dan Adang Hambali yang berjudul Dinamika Kepribadian mendefinisikan sebagai berikut:

“Personality is the integration of all of an individual’s characteristics into a unique organization that determines, and is modified by, his attempt at adaption to his continually changing environment.”

¹ Herlan Suherlan, Yono Budhiono, *Psikologi Pelayanan*, Media Perubahan, Bandung, 2013, hlm. 10.

² Singgih, D. Gunarso, *Pengantar Psikologi*, Mutiara, Jakarta, 1998, hlm. 11.

(Kepribadian adalah integrasi dari semua karakteristik individu kedalam suatu kesatuan yang unik yang menentukan dan yang dimodifikasi oleh usaha-usahanya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berubah terus menerus).

c. Adolf Heuken S.J.

Adolf Heuken S.J. dalam bukunya Ujam Jaenuddin dan Adang Hambali yang berjudul *Dinamika Kepribadian* menyatakan bahwa “Kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan-kebiasaan seseorang baik jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial”. Semuanya ini 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

2. Faktor-faktor Penentu Kepribadian

a. Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir atau faktor genetika seorang individu.

b. Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat di mana seseorang dibesarkan, pengkondisian dini, norma-norma diantara keluarga, teman-teman, kelompok-kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang seseorang alami.

c. Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, akan berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntunan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.⁴

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

⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid I Versi Bahasa Indonesia*, Terj. Hadyana Pujaatmaka, Benyamin Molan, PT Prenhallindo, Jakarta, 2001, hlm. 50-52.

3. Ciri-ciri Kepribadian

Psikolog telah mengidentifikasi ribuan ciri dan dimensi kepribadian yang membedakan satu orang dengan yang lain. Akan tetapi pada tahun-tahun terakhir periset telah mengidentifikasi lima ciri fundamental yang khususnya relevan pada organisasi. Ciri tersebut sekarang umum disebut dengan “lima besar” ciri-ciri kepribadian (*“Big Five” Personality Traits*). Yaitu:

a. Keramahan (*Agreeableness*)

Merujuk pada kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain. Keramahan menyebabkan sejumlah orang bersikap ramah, kooperatif, mudah memaafkan, pengertian dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain. Periset belum sepenuhnya menyelidiki pengaruh keramahan, tetapi tampaknya orang-orang dengan keramahan tinggi lebih baik dalam mengembangkan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan, dan manajer dengan tingkat lebih tinggi, dimana orang-orang yang kurang ramah kemungkinan tidak memiliki hubungan kerja yang baik.

b. Kehati-hatian (*Conscientiousness*)

Merujuk pada jumlah sasaran yang difokuskan oleh seseorang. Orang yang berfokus pada relatif sedikit sasaran waktu lebih berkemungkinan untuk terorganisasi, sistematis, berhati-hati, menyeluruh, bertanggung jawab, dan disiplin. Penelitian telah menemukan bahwa orang-orang yang lebih berhati-hati cenderung berkinerja lebih tinggi dibandingkan dengan orang-orang yang kurang berhati-hati dalam berbagai pekerjaan yang berbeda.⁵

c. Emosionalitas Negatif (*Negative Emotionality*)

Orang yang memiliki lebih sedikit emosionalitas negative, maka relatif seimbang, tenang, tabah dan merasa aman. Orang dengan lebih banyak emosionalitas negative bersifat lebih mudah tergugah, merasa

⁵Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm. 64.

tidak aman, reaktif, dan merupakan subjek suasana hati yang ekstrem. Orang-orang dengan lebih sedikit emosionalitas negative dapat diharapkan untuk lebih baik dalam menangani stres pekerjaan, tekanan, dan ketegangan. Stabilitas mereka juga dapat membuat mereka dipandang lebih andal dibandingkan dengan rekan mereka yang mempunyai emosi kurang stabil.

d. Ekstraversi (*Extraversion*)

Mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dengan hubungan. Ekstrover bersifat suka bergaul, pandai berbicara, tegas dan terbuka untuk menjalin hubungan baru. Sedangkan introver tidak suka bergaul, tidak pandai berbicara, tidak tegas, dan lebih enggan untuk memulai hubungan baru. Penelitian menyatakan bahwa ekstrover cenderung berkinerja lebih tinggi pada keseluruhan pekerjaan dibandingkan dengan introver.⁶

e. Keterbukaan (*Openness*)

Mencerminkan kekakuan seseorang atas keyakinan dan luasnya ketertarikan. Orang dengan keterbukaan tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide, keyakinan dan sikap mereka sendiri sebagai respon terhadap adanya informasi baru. Mereka cenderung mempunyai ketertarikan luas dan keingintahuan, imajinatif, dan kreatif. Sebaliknya, orang-orang dengan tingkat keterbukaan rendah cenderung kurang dapat menerima ide-ide baru dan kurang bersedia untuk mengubah pikiran mereka. Lebih jauh, mereka cenderung mempunyai ketertarikan yang lebih sedikit dan lebih sempit serta kurang ingin tahu dan kurang kreatif. Orang dengan keterbukaan lebih besar dapat diharapkan berkinerja lebih baik karena fleksibilitas mereka dan kemungkinan bahwa mereka akan diterima secara lebih baik oleh orang lain dalam organisasi.⁷

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid*, hlm. 65.

4. Kepribadian Dalam Prespektif Islam

Manusia dalam hidupnya mempunyai dua kecenderungan atau arah perkembangan, pertama yaitu takwa, sifat positif (beriman dan beramal shaleh) dan yang kedua yaitu fujur atau buruk, sifat negative (musyrik, kufur, dan berbuat ma'syiat, jahat, buruk atau dzolim). Dua kutub kekuatan ini saling mempengaruhi. Kutub pertama mendorong individu untuk berperilaku yang normative (merujuk nilai-nilai kebenaran) dan kutub lain mendorong individu untuk berperilaku secara impulsive (dorongan naluriah, instinktif, hawa nafsu).

Dalam Al-qur'an surat Asy-Syamsu ayat 8, Allah berfirman:

فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ۗ

Artinya : Maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya.

Ayat ini menunjukkan bahwa manusia dalam hidupnya senantiasa dihadapkan dengan suasana perjuangan untuk memilih alternative antara haq (taqwa, kebenaran) dengan yang bathil (fujur) antara aspek-aspek material semata (sekuler duniawi) dengan spiritual (ilahiyah).⁸

Kepribadian dalam studi keislaman lebih dikenal dengan istilah *syakhsiyah*. *Syakhsiyah* berasal dari kata *syakhshun* yang berarti pribadi. Kata ini kemudian diberi ya' nisbat sehingga menjadi kata benda buatan *syakhshiyah* yang berarti kepribadian. Abdul Mujib menjelaskan bahwa kepribadian adalah integrasi sistem kalbu, akal, dan nafsu manusia yang menimbulkan tingkah laku. Kepribadian dalam islam mempunyai beberapa tipe, diantaranya yaitu:

a. Tipe Mukmin

Tipe kepribadian mukmin mempunyai karakteristik sebagai berikut:

⁸ Syamsu Yusuf, Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2012, hlm. 211-213.

- 1) Berkenaan dengan aqidah: beriman kepada Allah, malaikat, rasul, kitab, hari akhir, dan qodar.
- 2) Berkenaan dengan ibadah: melaksanakan rukun islam.
- 3) Berkenaan dengan kehidupan sosial: bergaul dengan orang lain secara baik, suka bekerja sama, menyeru kepada kebaikan, mencegah kemungkaran, dan suka memaafkan kesalahan orang lain, dermawan.
- 4) Berkenaan dengan kehidupan keluarga: berbuat baik kepada kedua orang tua dan saudara, bergaul yang baik antara suami istri dan anak, memelihara dan membiayai keluarga.
- 5) Berkenaan dengan moral: sabar, jujur, adil, qonaah, amanah, tawadlu, istiqomah, dan mampu mengendalikan diri dari hawa nafsu.
- 6) Berkenaan dengan emosi: cinta kepada Allah, takut akan azab Allah, tidak putus asa dalam mencari rahmah Allah, senang berbuat kebajikan kepada sesama, menahan marah, tidak angkuh, tidak hasud atau iri, dan berani dalam membela kebenaran.
- 7) Berkenaan dengan intelektual: memikirkan alam semesta dan ciptaan Allah yang lainnya, selalu menuntut ilmu, menggunakan pikirannya untuk sesuatu yang bermakna.
- 8) Berkenaan dengan pekerjaan: tulus dalam bekerja dan menyempurnakan pekerjaan, berusaha dengan giat dalam upaya memperoleh rizky yang halal.
- 9) Berkenaan dengan fisik: sehat, kuat, dan bersih.⁹

b. Tipe Kafir

Tipe kepribadian kafir mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Berkenaan dengan akidah: tidak beriman kepada Allah dan rukun iman lainnya.
- 2) Berkenaan dengan ibadah: menolak beribadah kepada Allah.

⁹ *Ibid*, hlm. 212-216.

- 3) Berkeanaan dengan kehidupan sosial: zhalim, memusuhi orang yang beriman, senang mengajak pada kemungkaran, dan melarang kebajikan.
- 4) Berkeanaan dengan kekeluargaan: senang memutus silaturahmi.
- 5) Berkeanaan dengan moral: tidak amanah, berlaku serong, suka menuruti hawa nafsu (impulsif), sombong, dan takabbur.
- 6) Berkeanaan dengan emosi: tidak cinta kepada Allah.
- 7) Berkeanaan dengan intelektual: tidak menggunakan pikirannya untuk bersyukur kepada Allah.

c. Tipe Munafik

Tipe kepribadian munafik mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Berkeanaan dengan akidah: bersifat ragu dalam beriman.
- 2) Berkeanaan dengan ibadah: bersifat riya, dan bersifat malas.
- 3) Berhubungan dengan hubungan sosial: menyuruh kemungkaran dan mencegah kebajikan, menyebar isu sebagai bahan adu domba di kalangan kaum muslimin.
- 4) Berkeanaan dengan moral: senang berbohong, tidak amanah (khianat), ingkar janji, kikir, hedonis dan oportunistis, penakut (dalam kebenaran), bersifat pamrih.
- 5) Berkeanaan dengan emosi: suka curiga terhadap orang lain, takut mati.
- 6) Berkeanaan dengan intelektual: peragu dan kurang mampu mengambil keputusan (dalam kebenaran), dan tidak berpikir secara benar.¹⁰

B. Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Peter Salovey dan Jack Mayer, pencipta istilah “kecerdasan emosional”, menjelaskan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk

¹⁰ *Ibid*, hlm. 217.

mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Dengan kata lain, kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita melapangkan jalan di dunia yang rumit, aspek pribadi, sosial, dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri, dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif setiap hari. Dalam bahasa sehari-hari, kecerdasan emosional biasanya disebut sebagai “*street smart* (pintar)” atau yang kita sebut “akal sehat”. Hal ini terkait dengan kemampuan membaca lingkungan politik dan sosial, dan menatanya kembali, kemampuan memahami dengan spontan apa yang diinginkan dan dibutuhkan orang lain, kelebihan dan kekurangan mereka, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan yang kehadirannya didambakan orang lain.¹¹

Menurut Goleman, kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memotivasi diri, dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.¹²

Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri,

¹¹ Steven J. Stain, Howard E. Book, Ledakan EQ (*15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*), PT Mizan Pustaka, Bandung, 2004, hlm. 30-31.

¹² Didin Hafhiduddin, *Pendidikan sebagai Model*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016, hlm. 141.

memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi (*Self Motivation*)

Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*Empathy/Social Awareness*)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Keterampilan sosial yaitu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi,

memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dengan tim.¹³

Dr.Reuven Bar-On, pakar psikologi Israel kelahiran Amerika berpendapat bahwa kecerdasan emosional terdiri atas sekumpulan kecakapan dan sikap yang jelas perbedaannya namun saling tumpang tindih. Dr.Reuven Bar-On mengemukakan adanya lima model kecerdasan emosional yaitu:

a) Ranah Intrapribadi

Terkait dengan kemampuan kita untuk mengenal dan mengendalikan diri sendiri. Ini melingkupi kesadaran diri, sikap asertif, kemandirian, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

b) Ranah Antarpribadi

Berkaitan dengan ketrampilan bergaul yang kita miliki, kemampuan kita berinteraksi dan bergaul baik dengan orang lain dalam berbagai situasi. Membangkitkan kepercayaan dan menjalankan perannya dengan baik sebagai bagian dari suatu kelompok. Wilayah ini terdiri dari tiga skala, empati, tanggung jawab sosial dan hubungan antarpribadi yang mengacu pada kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan yang saling menguntungkan ditandai oleh saling memberi dan menerima dan rasa kedekatan emosional.

c) Ranah Penyesuaian Diri

Berkaitan dengan kemampuan untuk menilai dan menanggapi situasi yang sulit, mampu bersikap lentur dan realistis dan untuk memecahkan masalah yang muncul. Wilayah ini mempunyai tiga skala, uji realitas atau kemampuan untuk melihat sesuatu sesuai dengan kenyataannya bukan seperti yang kita inginkan atau takuti. Sikap fleksibel atau kemampuan untuk menyesuaikan perasaan, pikiran, tindakan dengan keadaan yang berubah-ubah dan

¹³ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional : Mengapa EI Lebih Penting Dari Pada IQ)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, hlm. 58-59.

pemecahan masalah yang merupakan kemampuan untuk mendefinisikan permasalahan kemudian bertindak untuk mencari dan menerapkan permasalahan yang jitu dan tepat.¹⁴

d) Ranah Pengendalian Stres

Terkait dengan kemampuan menanggung stres tanpa harus ambruk, hancur, kehilangan kendali, atau terpuruk. Wilayah ini mempunyai dua skala. Skala yang pertama adalah ketahanan menanggung stres atau kemampuan tetap tenang dan tetap berkonsentrasi dan secara konstruktif bertahan menghadapi kejadian yang gawat dan tetap tegar menghadapi konflik emosi. Skala yang kedua pengendalian impuls atau kemampuan untuk menahan atau menunda keinginan untuk bertindak.

e) Ranah Suasana Hati Umum

Wilayah ini memiliki dua skala, yang pertama yaitu optimisme atau kemampuan untuk mempertahankan sikap positif yang realistis terutama dalam menghadapi masa-masa sulit. Skala yang kedua yaitu kebahagiaan atau kemampuan untuk bersyukur kehidupan, menyukai diri sendiri dan orang lain untuk bersemangat serta bergairah dalam melakukan setiap kegiatan.

Dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Menurut Thomas Stanley faktor dari cerminan kecerdasan emosional yang dianggap paling berperan dalam keberhasilan suatu pekerjaan ada lima faktor, yaitu:

- a. Jujur kepada semua orang
- b. Menerapkan disiplin
- c. Bergaul baik dengan orang lain
- d. Memiliki suami atau istri yang mendukung
- e. Bekerja lebih giat dari kebanyakan orang¹⁵

¹⁴Steven J. Stain, *Op,Cit*, hlm. 41.

2. Kecerdasan Emosional dalam Islam

Eksistensi kecerdasan emosional dijelaskan sesuai dengan firman Allah yang terdapat di dalam Al-Qur'an yaitu:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ
بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya: Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.” (Q.S. Al-Haj 22:46)

Ayat ini menunjukkan bahwa buta hati lebih berbahaya dari buta mata. Manusia seringkali hanya menggunakan akal dengan keterbatasan pengetahuan dalam melakukan suatu perbuatannya tanpa dibarengi dengan hati nurani.

Kecerdasan emosional dapat diartikan dengan kemampuan menjinakkan emosi dan mengarahkannya kepada hal-hal yang lebih positif. Kecerdasan emosional merupakan kepiawaian menjalin *habl min an-nâs*. Pusat kecerdasan emosional berada di hati yang dapat mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak dapat diketahui oleh otak. Hati adalah sumber keberanian, semangat, integritas, dan komitmen serta hati merupakan sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani.¹⁵

Hati nurani akan menjadi pembimbing terhadap apa yang harus ditempuh dan apa yang harus diperbuat, artinya setiap manusia sebenarnya telah memiliki sebuah radar hati sebagai pembimbingnya. Menurut KH. Habib Adnan, agama Islam adalah agama fitrah sesuai dengan kebutuhan,

¹⁵ *Ibid*, hlm. 41.

¹⁶ Abdul Jalil, Muhammad Zakki, *Spiritual Entrepreneurship (Transformasi Spiritualitas Kewirausahaan)*, PT. LKis, Yogyakarta 2013. hlm. 193-194.

dan dibutuhkan manusia. Kebenaran Islam senantiasa selaras dengan suara hati manusia. Dengan demikian, seluruh ajaran Islam merupakan tuntunan suara hati manusia. Oleh karena itu, memegang teguh kata hati nurani merupakan tantangan hidup yang perlu dikembangkan dalam menghadapi perubahan kehidupan yang demikian cepat.¹⁷

Di dalam Al- Qur'an, aktivitas kecerdasan emosional seringkali di hubungkan dengan kalbu. Kecerdasan emosional di dalam Al-Qur'an dapat ditelusuri dengan kata kunci *qalb* (kalbu) atau dengan istilah-istilah lain yang mirip dengan kalbu seperti jiwa (*nafs*), intuisi (*hadas*), dan beberapa istilah lainnya. Emosi dalam arti ini dalam bahasa arab dapat disepadankan dengan kata *qalb* yang berasal dari akar kata *qalaba* yang secara harfiah berarti “merubah, membalikkan, menjauhkan”.

Jenis-jenis dan sifat sifat kalbu dalam Al-Qur'an dibagi menjadi dua:

a. Kalbu yang positif:

- 1) Kalbu yang damai (*qalb salim*) (Q.S. Al-Syura/26:28)
- 2) Kalbu yang bertaubat (*qalb munib*) (Q.S. Qaf/50:33)
- 3) Kalbu yang tenang (*qalb muthmainnah*) (Q.S. An-Nahl/16:6)
- 4) Kalbu yang berpikir (*qulub ya'qilun*) (Q.S Al-Haj/2:46)
- 5) Kalbu yang mukmin (*qulub al-mu'minin*) (Q.S Al-Fath/48:8)

b. Kalbu yang negative:

- 1) Kalbu yang sewenang-wenang (*qalb mutakabbir*) (Q.S. Gair/10:35)
- 2) Kalbu yang sakit (*qalb maridh*) (Q.S. Al-Ahdzab/33:32)
- 3) Kalbu yang melampaui batas (*qulub al-mu'tadin*) (Q.S. Yunus/10:47)
- 4) Kalbu yang berdosa (*qulub al-mujrimin*) (Q.S. Al-Hijr/15:12)
- 5) Kalbu yang terkunci, tertutup (*Khatama Allah 'ala qulubihim*) (Q.S. Al-Baqarah/2:7)

¹⁷ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ)*, Arga, Jakarta 2001. hlm. 1.

- 6) Kalbu yang terpecah-pecah (*qulubuhum syatta*) (Q.S Al-Hasyr/59:14)

Kalbu (hati) diatas dapat diartikan sebagai emosi, maka dapat difahami adanya emosi cerdas dan tidak cerdas. Emosi yang cerdas dapat dilihat pada sifat-sifat kalbu positif, dan emosi yang tidak cerdas dapat dilihat pada kalbu yang negative.¹⁸

3. Mengembangkan Kecerdasan Emosional

Kecakapan emosional mencakup pengendalian diri, berempati, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Hal tersebut dapat diajarkan dan akan memberikan peluang yang lebih baik dalam memanfaatkan potensi intelektual. Kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk menanggulangi tumbuhnya sifat mementingkan diri sendiri, mengutamakan tindak kekerasan, dan sifat-sifat jahat yang lain. Orang yang memiliki kecerdasan emosional dapat mengendalikan diri, memiliki kontrol moral, memiliki kemauan yang baik, dapat berempati (mampu membaca perasaan orang lain), serta peka terhadap kebutuhan dan penderitaan orang lain sehingga memiliki karakter (watak) terpuji dan mampu membangun hubungan antar pribadi yang lebih harmonis.¹⁹

Di dalam kitab suci Al-Qur'an, Allah SWT memerintahkan kita untuk senantiasa bersabar supaya kita mendapatkan pertolongan dari-Nya. Sifat sabar berkaitan dengan kecerdasan emosional. Allah SWT berfirman yang berkaitan dengan kata sabar yang berhubungan dengan moral dan etika. Adapun moral dan etika yang baik adalah ciri dari kecerdasan emosional. Maka perintah sabar yang tertera dalam kitab suci Al-Qur'an merupakan pembelajaran bagi manusia agar mereka dapat mengembangkan kecerdasan emosionalnya. Allah SWT berfirman:

¹⁸ Darwis Hude, *Emosi (Penjelajahan Religio Psikologis tentang Emosi Manusia di dalam Al-Qur'an)*, Erlangga, 2006, Pendahuluan.

¹⁹ Eneng Muslihah, *Ilmu Pendidikan Islam*, Diadit Media, Jakarta, 2011, hlm. 2.

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٤٥﴾

Artinya: Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'. (Q.S. Al-Baqarah: 45)

وَالَّذِينَ صَبَرُوا أَبْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً

وَيَدْرءُونَ بِالْحَسَنَةِ أَلَسَيِّئَةَ أَوْلِيَّتِكَ هُمُ الْعُقَبَى الدَّارِ ﴿٢٢﴾

Artinya: Dan orang-orang yang sabar karena mencari keridhaan Tuhannya, mendirikan shalat, dan menafkahkan sebagian rezki yang Kami berikan kepada mereka, secara sembunyi atau terang-terangan serta menolak kejahatan dengan kebaikan; orang-orang Itulah yang mendapat tempat kesudahan (yang baik). (QS.Ar-Rad:22)

Ayat di atas mengandung pelajaran tentang bagaimana cara mengembangkan kecerdasan emosional. Bahwa dengan sabar dan shalat akan menghilangkan sifat-sifat pemalsuan, takabbur, dan keras hati. Sabar merupakan upaya menahan diri dari segala sesuatu yang harus ditahan menurut pertimbangan akal dan agama. Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa sifat sabar merupakan salah satu cara yang tepat untuk mengembangkan kecerdasan emosional dalam diri seseorang.

Sabar adalah upaya menahan diri berdasarkan tuntutan akal dan agama, atau menahan diri dari segala sesuatu yang harus ditahan menurut pertimbangan akal dan agama. Dengan demikian sabar adalah kata yang memiliki makna umum. Namanya bisa beragam sesuai perbedaan obyeknya. Jika menahan diri dalam keadaan mendapat musibah disebut sabar, kebalikannya adalah *al-jaza'u* (sedih dan keluh kesah).²⁰

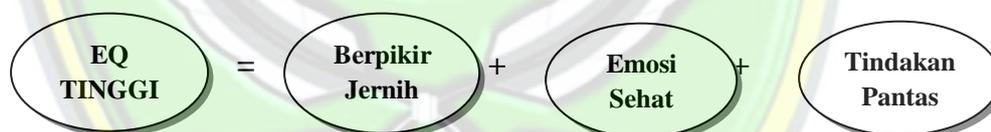
Adapun membangun kecerdasan emosional berarti bertujuan membangun kesadaran dan pengetahuan dalam upaya mengembangkan kemampuan nilai-nilai moral dalam dirinya. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengatasi beban hidup yang berat menjadi ringan. Termasuk mampu mengatasi semua kekurangan, stres, dan

²⁰ Ar-Rāgib Al-Asfānī, *Mufradāt Garībil-Qur'an*, Dārul-Fikr, Beirut, t.th, hlm. 273.

depresi. Kecerdasan emosional membimbing dan menciptakan motivasi untuk menjalani berbagai aktivitas sehingga terbentuk pribadi yang tangguh secara mental dan fisik, yang siap berjuang untuk meraih prestasi terbaik di dalam hidupnya. Sedangkan tanpa kesadaran emosi, tanpa kemampuan untuk mengenali dan menilai perasaan serta bertindak jujur menurut perasaan tersebut, kita tidak dapat bergaul secara baik dengan orang lain, tidak dapat membuat keputusan dengan mudah, dan sering terombang-ambing, dan tidak menyadari diri sendiri.²¹

Di samping itu, melihat berbagai kondisi dan tantangan yang setiap hari kita hadapi di kantor, mau tidak mau kita harus memulai proses ‘aerobik’ emosi dengan melatih satu persatu otot kecerdasan emosional agar lebih tangguh. Untuk itu kita perlu untuk melangkah lebih konkret dalam mengembangkan kecerdasan emosional kita. Michael E. Rock menyusun sebuah formula yang menjelaskan cara pengembangan kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Mengembangkan Kecerdasan Emosional



Dari formula tersebut dijelaskan bahwa mengembangkan kemampuan kecerdasan emosional dimulai dengan melatih tiga hal:

- a. Kejernihan atau obyektivitas dalam berpikir
- b. Menjaga kesehatan emosi, dan
- c. Belajar memilih tindakan yang pantas untuk setiap situasi.

Selain tiga hal tersebut yang telah dijelaskan sebelumnya, ada beberapa cara lain untuk mengembangkan kecerdasan emosional, diantaranya:

- a. Mulailah dengan berpikir positif, terhadap diri sendiri dan orang lain.
- b. Mulailah belajar untuk mengekspresikan perasaan.

²¹ Jeanne Segal, *Meningkatkan Kecerdasan Emosional*, Cipta Askara, Jakarta, 1999, hlm. 2.

- c. Mulailah dengan memikirkan dampak dari kata-kata yang kita ucapkan terhadap perasaan orang lain.
- d. Mulailah untuk belajar mengelola emosi negatif.²²

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Levinson yang dikutip Murwansyah dan Mukaram, merumuskan pengertian kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat dirumuskan sebagai penampilan yang ditunjukkan atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau organisasi pada waktu tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab seseorang, kelompok atau organisasi tersebut berdasarkan prosedur dan aturan yang berlaku untuk kepentingan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.²³

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²⁴ Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

²² Anthony Dio Martin, *Op. Cit.*, hlm. 29-32.

²³ Undang Ahmad Kamaludin, Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm. 133-134.

²⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95.

dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya²⁵

Dari sisi terminologi, Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lainnya, kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora).²⁶

Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut:

- a. Stoner dalam *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- b. Bernardin dan Russel dalam Achmad S. Ruby mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- c. Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- d. Prawiro Suntoro dalam Merry Dandian Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 7.

²⁶ Undang Ahmad Kamaludin, *Op,Cit*, hlm. 133.

- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu.²⁷

2. Jenis-jenis Kinerja

Secara terperinci, Ismet Huntua, membagi tiga jenis kinerja dilihat dari manajemen umum kerja organisasi.

a. Kinerja administratif

Adalah kinerja yang berkaitan dengan kinerja administrasi, seperti struktur organisasi, hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab, serta mekanisme aliran transformasi untuk tercapainya sinkronisasi antarunit kerja dalam organisasi.

b. Kinerja operasional

Adalah kinerja yang terkait dengan kegiatan operasional, seperti penyediaan seluruh fasilitas operasi dan pemeliharaan arus kegiatan, agar seluruh tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

c. Kinerja strategi

Adalah kinerja yang terkait dengan pencapaian misi atau tujuan umum organisasi serta kebijakan strategi yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi.²⁸

3. Pengukuran Kinerja

Pengertian evaluasi sebagai proses pengukuran dan membandingkan daripada hasil kegiatan operasional yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai menurut target dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Tujuan evaluasi adalah memberikan penilaian tentang kinerja ataupun seberapa besar dapat memberikan kontribusi kemanfaatan sesuatu kegiatan tertentu. Manfaat evaluasi adalah tersedianya informasi bagi para manajer atau administrator pembangunan (bagi administrasi public) dalam mengambil keputusan dan melanjutkan, melakukan perbaikan-perbaikan, ataupun menghentikan suatu kegiatan tertentu. Kunci utama yang menentukan tujuan dan kemanfaatan dari

²⁷Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Mei 2006, hlm. 121

²⁸*Ibid*, hlm. 122-124

kegiatan evaluasi tersebut adalah terletak pada kegiatan spesifikasi, dimana kriteria-kriteria yang dibutuhkan bagi pengambil keputusan akhir tersebut dirumuskan oleh organisasi.²⁹

Disamping itu, evaluasi kinerja sangat penting untuk memfokuskan dan mengarahkan karyawan terhadap tujuan strategis pada penempatan, penggantian perencanaan dan tujuan pengembangan sumber daya manusia. Pentingnya evaluasi adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di lingkungan kerja, seorang pemimpin membutuhkan informasi tentang siapa karyawan yang memiliki kinerja baik atau kurang baik. Hal ini di isyaratkan oleh firman Allah surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

*Artinya : Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*³⁰

Ayat ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan sangat variatif, ada yang baik dan ada yang buruk.

Evaluasi kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sebagai alat yang baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktifitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.
- b. Sebagai cara untuk menilai kinerja karyawan dengan melakukan penilaian tentang kekuatan dan kelemahan karyawan.
- c. Sebagai alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan dan pengembangan selanjutnya.

Bahwa keberhasilan suatu organisasi dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi itu sendiri. Unsur

²⁹ Moehariono, *Op,Cit*, hlm. 98.

³⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahnya Dilengkapi dengan Asbabun Nuzul dan Hadits Sahih*, Sygma Examedia Arkanleema, Bandung, 2015, hlm. 294.

individu manusialah yang memegang peranan paling penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut.³¹

Bernardin menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah:

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Kemandirian yaitu dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

f. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.³²

Adapun kriteria penilaian kinerja karyawan, Schuler & Jackson mengemukakan tiga jenis kriteria dasar kinerja yang telah diketahui, yaitu:

³¹Moehariono, *Op,Cit*, hlm. 98.

³² *Ibid*, hlm. 97-98.

- a. Kriteria berdasarkan sifat, menfokuskan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku, menfokuskan diri pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, menfokuskan diri pada apa yang dihasilkan atau dicapai.³³

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Any Isvandiari dan Amin Susilo pada tahun 2014 dengan judul: *“Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang”*. Menghasilkan penelitian bahwa kepribadian dan disiplin kerja memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan khususnya karyawan Dinas Luar AJB Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Dilihat dari hasil uji validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa kepribadian dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dari hasil uji t menunjukkan bahwa kepribadian dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu: Mempunyai variabel independen yang sama (kepribadian) serta variabel dependen yang sama pula (kinerja karyawan). Perbedaannya yaitu obyek penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang sekarang. Penelitian terdahulu dilakukan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang penelitian yang sekarang dilakukan di BMT Harapan Ummat Kudus, salah satu variabel independennya berbeda dengan penelitian terdahulu dimana penelitian terdahulu menggunakan variable independen kepribadian dan disiplin kerja sedangkan penelitian yang akan saya

³³ Undang Ahmad Kamaludin, *Op,Cit*, hlm. 141.

lakukan adalah tentang pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.³⁴

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Indarti, Susi Hendriani, dan Mutia Mahda pada tahun 2014 dengan judul: *“Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru”*. Menghasilkan penelitian bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai begitu pula dengan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepribadian dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu mempunyai variabel independen yang sama (kepribadian) serta variabel dependen yang sama pula (kinerja karyawan) dan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Perbedaannya yaitu salah satu variabel independen penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti sekarang berbeda. Jika penelitian terdahulu pengaruh faktor kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka yang akan diteliti sekarang menggunakan faktor kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.³⁵

3. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Mauliza, Mukhlis, dan Yunus Amri pada tahun 2012 dengan judul: *“Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja serta Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh”*. Menghasilkan penelitian bahwa baik secara simultan maupun secara parsial menunjukkan variabel kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.

³⁴ Any Isvandiary, Amin Susilo, *Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang*, Jurnal Jibeka, Vol 8, No 2 Agustus 2014,

³⁵ 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.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu mempunyai variabel independen yang sama (kepribadian) serta variabel dependen yang sama pula (kinerja karyawan). Perbedaannya yaitu obyek yang diteliti berbeda. Jika penelitian terdahulu menggunakan paradigma ganda dengan menggunakan tiga variabel independen (X1, X2, X3) dan satu variabel dependen (Y), penelitian yang akan saya lakukan menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen (X1, X2) dan satu variabel dependen (Y), dimana variabel independennya yaitu kepribadian dan kecerdasan emosional.³⁶

4. Penelitian yang dilakukan oleh Paisal dan Anggraini pada tahun 2010 dengan judul: “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada LBPP-LIA Palembang*”. Menghasilkan penelitian bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula dengan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Secara simultan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LBPP-LIA Palembang. Kecerdasan spiritual lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan daripada kecerdasan emosional karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu mempunyai variabel independen yang sama (kecerdasan emosional) serta variabel dependen yang sama pula (kinerja karyawan), menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif. Perbedaannya yaitu obyek penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang sekarang. Penelitian terdahulu dilakukan di LBPP-LIA Palembang yang sekarang dilakukan di BMT Harapan Ummat Kudus, salah satu variabel independennya berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu

³⁶ Edi MAuliza, Mukhlis, Yunus Amri, *Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Serta Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1, No. 1, Agustus 2012.

penelitian yang akan saya lakukan adalah tentang pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.³⁷

5. Penelitian yang dilakukan oleh Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman pada tahun 2012 dengan judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*” menghasilkan penelitian bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang akan saya lakukan sekarang yaitu meneliti variable yang sama yaitu kecerdasan emosional. Perbedaannya yaitu meneliti obyek yang berbeda, dimana penelitian yang akan saya lakukan di BMT Harapan Ummat Kudus sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.³⁸

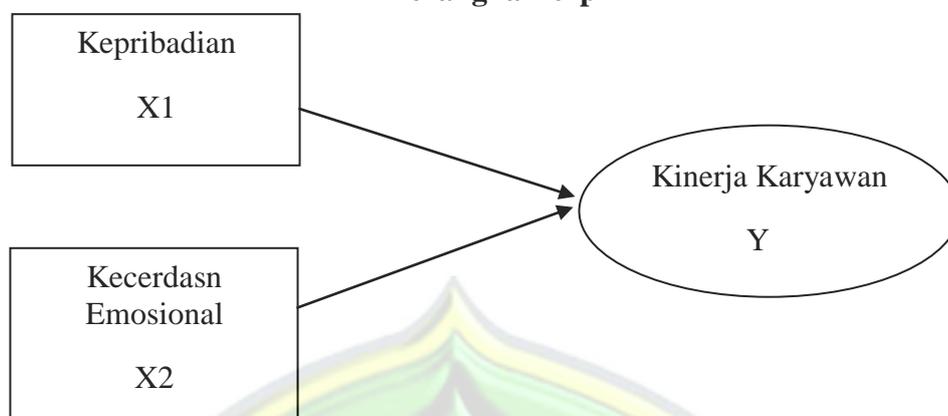
E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.2.

³⁷ Paisal, Susi Anggraini, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Edisi ke-IV, November 2010.

³⁸ Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang*, Jurnal Manajemen, Vol.10, No.1 oktober 2012.

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Keterangan:

———— = Uji secara parsial

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³⁹

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dari beberapa jurnal penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

Kepribadian setiap individu berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan-pekerjaannya. Dengan mengikuti logika ini, memperhatikan, mengelola dan menyesuaikan kepribadian yang tepat dengan pekerjaan

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 93.

yang tepat adalah suatu hal yang penting.⁴⁰ Perbedaan antar individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang meliputi latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, serta harapan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang akan dihasilkan.

Variable psikologi kepribadian berperan penting dalam menentukan keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kepribadian mempunyai arti yang lebih daripada hanya sekedar sifat menarik yang tersusun dari semua sifat yang dimilikinya. Sifat tersebut bermacam-macam, seperti yang berkenaan dengan cara orang berbuat, menggambarkan sikap, berhubungan dengan minat, dan tempramen emosional.⁴¹ 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.

Kinerja memerlukan kepercayaan diri, keyakinan atas kemampuan diri sendiri dan adanya rasa tanggung jawab. Dengan hal tersebut, diharapkan dapat menemukan solusi atas masalah yang dihadapi dan dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan. Tidak adanya rasa tanggung jawab dan ketidakyakinan terhadap kemampuan diri sendiri akan menurunkan kepercayaan. Dalam setiap tugas spesifik, kemampuan kita dihubungkan dengan tanggung jawab, tingkat kepercayaan dan kompetensi. Tingkat kompetensi pada umumnya tidak menjadi masalah,

⁴⁰ Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta, 2002, hlm. 44.

⁴¹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 5.

tetapi orang akan kehilangan kepercayaan apabila sesuatu berjalan salah dan kemudian kompetensinya jatuh. Reaksi kita mungkin menyalahkan diri sendiri atau orang lain, dalam menghadapi kegagalan terdapat kecenderungan untuk menyalahkan orang lain. Menyalahkan orang lain akan menurunkan kepercayaan diri mereka dan juga merusak hubungan mereka dengan kita.⁴²

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Indarti, Susi Hendrini dan Mutia Mahda yang menghasilkan penelitian bahwa variable kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan terjadi hubungan positif antara variable kepribadian dengan kinerja. Semakin besar nilai X_1 (kepribadian) maka semakin baik Y (kinerja). Karyawan dengan kepribadian wawasan yang luas adalah karyawan aktif, penuh energy, antusias serta memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi, yang akan mendorong karyawan bekerja untuk instansinya.

Berdasarkan teori yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan dengan emosinya maka akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Realitas menunjukkan, sering kali kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan sendiri,

⁴² Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hlm. 311.

melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.⁴³

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Paisal, yang menghasilkan penelitian bahwa kecerdasan emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang yang sedang emosional tidak akan bisa berpikir dengan baik, betapapun tingginya IQ mereka. Karyawan dengan kecerdasan emosional (EQ) yang baik mempunyai kemampuan pribadi dan sosial seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan EQ yang lebih rendah.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang ada serta penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

⁴³ Anthony Dio Martin, *Op. Cit.*, hlm. 23.