

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis tentunya terus berubah terlebih dalam lingkup birokrasi dan sudah memunculkan pemahaman dan konsep manajemen sumber daya manusia. Tidak sedikit pengalaman yang memberi bentuk dan dorongan kekuatan konsep sumber daya manusia menjadi lebih berkarakter dan kokoh. Dalam diri manusia mesti menginginkan untuk selalu mendapatkan prestasi guna mencapai tujuan organisasi. Tak hanya kecerdasan intelektual saja, dalam bekerja juga diperlukan kinerja yang tentunya didukung dengan matangnya emosional dan spiritual karyawan.

Maju dan berkembangnya suatu organisasi juga membutuhkan manajemen kinerja yang berkualitas dimana hal ini merupakan titik sentral yang dapat memberi pengaruh guna mendorong percepatan ke arah masa depan. Manajemen kinerja yang baik mempunyai relasi yang kuat dengan kepuasan konsumen, tujuan organisasi serta berkontribusi pada kemajuan ekonomi. Maka perusahaan perlu memperhatikan manajemen kinerja yang ada dalam perusahaannya sendiri.

Berjalannya suatu perusahaan yang didalamnya pasti melakukan aktivitas bisnis membutuhkan sumber daya yang beragam, mulai dari adanya material, modal dan juga sumber daya penggerak yaitu manusia atau karyawan dimana karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran aktif dalam menjalankan suatu perusahaan.¹ Setiap manusia pasti berkeinginan untuk mendapatkan prestasi di berbagai bidang, termasuk di didalam pekerjaannya. Demi mencapai visi, tujuan dan sasaran dalam sebuah organisasi tentunya kesuksesan dan keberhasilan kinerja harus mendapat dukungan dari faktor yang dapat mempengaruhinya seperti kemampuan dalam berpikir atau intelektual, kemampuan spiritual serta kemampuan mengelola emosi.

¹ Edy Strisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011, hlm. 4

Pengelolaan emosi bisa maksimal jika karyawan memiliki kecerdasan emosional dimana kecerdasan ini memberikan pelajaran mengenai penguasaan diri, kebijaksanaan, ketahanan mental, kreativitas, visi, komitmen, kejujuran, dan integritas.² Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang terdapat dalam setiap manusia termasuk didalam diri karyawan yang dapat memberikan efek dan kontribusi pada kinerja karyawan. Kecerdasan emosional ini berguna dalam menentukan potensi dalam diri manusia dalam upaya mempelajari berbagai keterampilan praktis dalam beberapa unsur diantaranya, kecakapan dalam berhubungan dengan orang lain, empati, motivasi, pengaturan diri, dan juga kesadaran diri. Baiknya kecerdasan emosional dalam diri karyawan akan memunculkan kemampuannya dalam mengambil keputusan yang tepat dan tegas meskipun keadaan karyawan sedang tidak stabil ataupun tertekan.

Kecerdasan emosional seseorang juga menunjukkan integritas yang dimilikinya. Integritas yang baik ini ditunjukkan dengan kemampuan manusia untuk berfikir jernih meskipun dalam keadaan tertekan, mempunyai dorongan prestasi, berpegang pada prinsip, dan berakhlak sesuai dengan etika. Kecerdasan emosional memberikan makna bahwasannya emosi yang dimiliki manusia digunakan secara efektif dalam menggapai tujuan secara tepat, meraih kesuksesan di lingkungan kerja dan membangun produktifitas hubungan. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mempunyai berbagai komponen yaitu kecakapan sosial, empati, motivasi, pengaturan diri dan kesadaran diri.³

Saat ini gagasan mengenai upaya dalam memberdayakan kecerdasan emosional bagi para karyawan harus diperhatikan secara khusus, hal ini disebabkan karena dengan meningkatnya kecerdasan emosional karyawan, dirinya akan mampu memberikan motivasi bagi diri sendiri agar bekerja dengan baik sehingga kinerja yang ditampilkan akan semakin tinggi. Tertanamnya kinerja karyawan dalam diri akan

² Ida Nurhayati, Margono Setiawan dkk, *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja Karyawan* (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPM) Nusa Tenggara Barat, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11, 2013, hlm. 632

³ M Taufiq Amir, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2019), 38.

memberikan dorongan bagi karyawan dalam memberikan kejasama, menampilkan moral dan kepekaan sosial yang tinggi serta meningkatkan gairah kerja.

Penelitian Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana dengan judul “Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja, (studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa timur)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan parsial antara kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial terhadap kinerja karyawan.⁴

Selain kecerdasan emosional, optimalisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi atau kinerja seorang karyawan tentunya juga harus mengasah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan hal yang berkaitan dengan jiwa manusia yang bermanfaat dalam mendapatkan nilai-nilai baru dalam hidup, mendasari suatu tindakan dan keputusan.⁵ Kecerdasan spiritual ialah kecerdasan tertinggi seseorang, karena dapat memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan Kecerdasan emosional (EQ) secara efektif. Kecerdasan spiritual ini bisa digunakan dalam menghadapi berbagai nilai atau persoalan dalam menempatkan hidup dan tingkah laku dalam keadaan yang lebih kaya dan luas. Kecerdasan spiritual ini dianggap mampu memberikan dan mengerti makna hidup kita.

Seseorang dengan kemampuan kecerdasan spiritual (SQ) yang baik akan memiliki kemampuan dalam menghadapi problematika yang terjadi dalam dunia kerja. Kecerdasan spiritual (SQ) dalam diri manusia juga memunculkan sikap menjunjung tinggi perilaku jujur, mempunyai kepribadian positif, keyakinan, semangat, dan juga tekad yang teguh. Dengan sifat sifat baik yang ada dalam diri karyawan, maka keberhasilan dan kesuksesan kinerja akan tercapai. Hasil penelitian Destu Sesiana Indriyani dan Hamidah Nayati Utami dengan judul “Pengaruh Kecerdasan emosional dan

⁴ Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami & Ika Ruhana, Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja, (studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa timur), Online Journal Of JAB, Vol 36 No 1 2016, 219,

⁵ Millatus Sholiha, Hadi Sunaryo, dkk. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang Malang*, Warta Ekonomi, Volume 7 No.17 Februari 2017. hlm.82.

Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Kaaryawan (Studi Pada Karyawan PT Industri kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur)” menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

Pentingnya untuk meraih keberhasilan dalam membangun dan meningkatkan kinerja tentunya juga tidak hanya memerlukan kecerdasan intelektual, emosional serta spiritual, akan tetapi juga harus diimbangi dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan. Motivasi merupakan kondisi sikap mental dan kejiwaan manusia yang mampu menstimulasi energi, menyalurkan perilaku serta mendorong kegiatan kearah ketercapaian kebutuhan yang dapat mengurangi terjadinya ketidakseimbangan dan juga memberikan rasa puas. Kebutuhan ini bisa jadi berupa kebutuhan fisik, kebutuhan biologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan akan rasa aman. Semua kebutuhan tersebut harus terpenuhi guna meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Demi meningkatnya kinerja suatu perusahaan, maka perusahaan ini mesti meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Hal ini disebabkan karena, terpenuhinya kebutuhan karyawan akan memunculkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan secara positif dalam suatu perusahaan. Namun perlu diperhatikan bahwa dalam memberikan motivasi kerja diperlukan analisis mendalam, hal ini dikarenakan nilai penting bagi satu karyawan dengan karyawan lain sangat beragam, perbedaan jenis karyawan dan strata dalam suatu perusahaan juga berbeda karena perbedaan kompensasi, gaji yang diterima, serta jenjang karir yang diperoleh dari perusahaan. Hasil penelitian Muhammad Nafi' Atqiya dengan judul “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pindad Turen Malang” melalui Variabel kepuasan kerja yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan

⁶ Destya Sesiana indriyani & Hamidah Nayati utami, Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Kaaryawan (Studi Pada Karyawan PT Industri kereta Api (Persero) Madiun- Jawa Timur), Online Journal Of JAB, Vol 59 No 1, 2018, Hlm. 49.

signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening lebih kecil dibandingkan secara langsung.⁷

Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan bisa diketahui melalui kinerja karyawannya, oleh karena itu seringkali perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja lebih optimal karena baik buruknya kinerja karyawan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang didapatkan karyawan menjalankan tugas berdasarkan sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila seorang karyawan memiliki kemampuan yang bagus, mau melakukan pekerjaan yang diberikan karena mendapatkan gaji atau upah sesuai dengan perjanjian pada masa sebelum kerja dan mempunyai ekspektasi kedepannya. Karyawan merupakan penggerak utama birokrasi dalam sebuah perusahaan. Karyawan menjadi tolak ukur utama dalam melihat laju pergerakan sebuah perusahaan sehingga penelitian mengenai keadaan karyawan ini menjadi salah satu hal yang perlu dilaksanakan.

Perusahaan dengan baiknya kinerja karyawan yang dimiliki akan menghasilkan ketercapaian visi perusahaan. Abriyani Sulistyawan dalam penelitiannya yaitu “Pengaruh kinerja tim proyek terhadap keberhasilan proyek” menghasilkan kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja tim proyek dengan keberhasilan proyek.⁸

Melalui pengamatan awal yang dilakukan di CV TIKI Kudus terdapat karyawan yang tidak homogen, ketidak homogenan ini bisa dilihat melalui berbagai sisi, diantara dari sisi religiusitas yang beragam yang dapat diketahui melalui latar belakang pendidikan berbasis agama dan tidak serta kebiasaan dalam menjalankan aktivitas ibadah. Selain itu heterogenitas yang ada di CV TIKI Kudus juga dapat dilihat

⁷ Muhammad Nafi' Atqiya, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad turen Malang Melalui Variabel kepuasan Kerja, Skripsi, Malang: UIN Malang, 2017.

⁸ Abriyani Sulistyawan, Pengaruh Kinerja Tim Proyek Terhadap Keberhasilan Proyek, Dinamkia Teknik Sipil, Vol 8, No 1, 2008. 88.

dari rentan usia tiap karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa keberbedaan membutuhkan kekompakan dalam melaksanakan pelayanan sebagai bentuk kinerja yang baik. Kekompakan ini tidak hanya dilihat dari melakukan kerja secara bersama-sama, namun sampai kepada penanaman misi yang sama, sehingga heterogenitas ini memerlukan tindakan baik dalam penanganan kerja bagi para direksi ataupun pemberian motivasi yang harus bisa dirasakan oleh setiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas diperlukan suatu langkah untuk mengintegrasikan atau membuktikan antara kecerdasan spiritual (SQ) kecerdasan emosional (EQ) dan motivasi kinerja karyawan dalam praktek yang nyata. Melalui hal tersebut maka judul yang diajukan yaitu “**Pengaruh *Spiritual Question, Emosional Question, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV TIKI Kudus***”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *spiritual question* terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh *emosional question* terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh *spiritual question, emosional question* dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus ?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *spiritual question*, terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus,
2. Untuk mengetahui pengaruh *emosional question* terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus,
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus.
4. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual question, emosional question* dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV TIKI Kudus.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk mengenal lebih jauh apakah ada keterkaitan antara *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi terhadap kinerja karyawannya.

Pimpinan CV TIKI Kudus dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan memperhatikan *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini bisa dijadikan tambahan bagi informasi mengenai kinerjanya dengan memperhatikan *spiritual question*, *emosional question*, dan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pembelajaran yang bisa digunakan peneliti pada perusahaan yang kelak dipimpin.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan pada saat melaksanakan kajian mengenai problematika yang sama atau hampir sama dengan penelitian yang di lakukan.

E. Sistematika Penulisan

Demi mempermudah penulis dalam menjelaskan pembahasan permasalahan, maka disediakan sistematika penulisan yang berguna dalam memberikan menggambarkan sistematika penelitian secara ilmiah. Sistematika yang terdapat dalam skripsi ini yaitu:

1. Bagian awal

Pada bagian awal akan ditunjukkan halaman judul dan berbagai ketentuan legal formal sesuai dengan petunjuk penulisan yang disahkan di IAIN Kudus dan akan diberikan daftar isi, tabel dan gambar guna mempermudah pencarian halaman.

2. Bagian utama

Pada bagian utama terbagi kedalam lima bab yang saling terhubung antar satu dengan yang lainnya:

- a. Bab 1 (pendahuluan)

Bab ini mendeskripsikan tentang latar belakang masalah sehingga didapati rumusan masalah serta tujuan dibahasnya permasalahan, dilanjutkan dengan manfaat ditulisnya skripsi ini dan sistematika ilmiah dalam melakukan penyajian hasil penelitian.
 - b. Bab 2 (landasan teori)

Bab ini memaparkan deskripsi teori, membandingkan dengan beberapa kajian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.
 - c. Bab 3 (metode penelitian)

Bab ini mendeskripsikan mengenai metode yang dipakai ketika melakukan penelitian, jenis dan pendekturnya, penentuan populasi dan sampling, pengidentifikasian variabel, variabel operasional, teknik yang digunakan dalam mengumpulkan informasi, serta teknik analisis data.
 - d. Bab 4 (hasil penelitian dan pembahasan)

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dengan memberikan gambaran objek penelitian serta analisis data (uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat dan uji hipotesis). Pada bab ini juga diberi pembahasan (komparasi A2 dengan teori atau penelitian lain).
 - e. Bab 5 (penutup)

Bab ini akan berisi kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran-saran.
3. Bagian akhir
- Bagian akhir akan berisi daftar pustaka dan berbagai lampiran.