

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Efektivitas perusahaan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan dan sebagai motor penggerak dan dinamisasi aktivitas organisasi yang sangat penting. Di era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Oleh sebab itu perusahaan menuntut para karyawan untuk menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

Organisasi tidak hanya sekedar mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Terutama karena perkembangan IPTEK yang telah membawa perubahan dan menciptakan paradigma baru dalam berbagai lingkungan termasuk tempat kerja (Yunilda, 2013 : 1).

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari keahlian yang dimiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Adapun tiga faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan menurut Choiriyah (2013 : 4) yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis.

Mangkunegara (dalam Yunilda, 2013 : 1) menjelaskan bahwa kinerja merupakan Suatu hasil dimana orang, sumber – sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Yunilda, 2013 : 2).

Menurut Widyasari (2004), Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (dalam Yunilda, 2013 : 1).

Keberhasilan suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi, tidak terlepas dari pemilihan pegawai yang berkualitas. Dalam memilih pegawai yang berkualitas, dapat melihat dari sikap dan perilaku pegawai tersebut. sikap dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan intelektual individu dalam bentuk nilai akademik dengan batas minimal tertentu seringkali dijadikan sebagai salah satu syarat diterima atau tidaknya individu tersebut saat melamar suatu pekerjaan, disamping persyaratan lain yang telah ditetapkan.

Kecerdasan intelektual merupakan salah satu tolok ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja sumber daya insani. Kemampuan analisis dan kemampuan kognitif yang dimiliki seorang karyawan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektual.

Menurut Carusso dalam Trihandini (2005 : 5) kecerdasan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Tulisan tersebut menyebutkan bahwa para ahli masih beranggapan jika seseorang memiliki skor IQ yang tinggi maka ia akan dapat berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Goleman (dalam Ovilia, 2014 : 2) kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang seperti kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan lulusan pendidikan tinggi tidak dapat memprediksi seberapa baik kinerja seseorang pada saat sudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapai dalam kehidupannya. Kecerdasan intelektual dalam dunia kerja hanya menempati posisi kedua setelah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan sosial dalam menentukan prestasi kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja tidak hanya membutuhkan kecerdasan intelektual saja, melainkan perpaduan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Patton (1997, dalam Dyah 2011 : 5) yang menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin, dan inisiatif yang disebut dengan kecerdasan emosional.

Penelitian Goleman (1999) dalam Dyah (2011 : 5) mengungkapkan bahwa Keberhasilan dalam bekerja memerlukan kecerdasan intelektual kira – kira sebesar 20% dan 80% sisanya diisi oleh kekuatan – kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, mengatur suasana hati, dan bertahan menghadapi frustrasi agar tidak mengganggu kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Dalam Dyah (2011 : 6). Goleman berpendapat bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Salah satu bentuk kecerdasan lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan luas, dapat membuat atau mengubah aturan, sehingga membuat seseorang dapat bekerja lebih baik.

Zohar dan Marshall (dalam Lisda, 2012 : 3) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual dapat menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara intelektual, emosional dan spiritual. Hal tersebut sesuai dengan yang ditulis oleh Mudali (2002 : 3), menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi, tetapi

untuk menjadi sungguh – sungguh pintar seseorang haruslah memiliki kecerdasan spiritual (SQ).

Kecerdasan spiritual memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja (Zohar dan Marshal, 2000). Seorang karyawan yang memperoleh kebahagiaan dalam bekerja akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya. Kemudian dalam penelitian Trihandini (2005) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, karena secara psikologis kinerja pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini sama seperti hadits shahih Muslim

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قُلْتُ : يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا تَسْتَعْمِلُنِي ؟ قَالَ : فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلِيَّ
مَنْكِبِي ثُمَّ قَالَ : يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنِّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنِّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ إِلَّا
مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا

Dari Abu Dzar, ia berkata, “aku berkata, ‘hai Rasulullah! Tidaklah engkau memperkerjakan aku?’ ia berkata, ‘maka beliau menepuk pundakku dengan tangannya kemudian bersabda, ‘hai Abu Dzar, sesungguhnya engkau lemah, dan sesungguhnya pekerjaan itu adalah amanah, dan sesungguhnya ia adalah kehinaan dan penyesalan di hari kiamat kecuali orang yang mengambilnya dengan haknya dan menunaikan kewajiban padanya”.

Dalam QS. Yunus ayat 55 Allah SWT telah menceritakan tentang Yusuf Alaihissalam bahwasannya ia berkata pada raja.

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ

Artinya : *“jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan”*

Hadits diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan merupakan amanah dan akan dipertanggungjawabkan kelak. Sehingga penempatan karyawan sesuai kemampuannya sangat penting.

Setiap karyawan dalam suatu organisasi diharapkan tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual saja. Namun juga dibutuhkan kecerdasan sosial guna membangun relasi antar sesama anggota organisasi maupun kepada anggota organisasi lain, sehingga akan tercipta hubungan yang produktif dan harmonis.

Ningrum (2016 : 3) menyatakan bahwa kecerdasan sosial merupakan kecerdasan yang mencakup interaksi kelompok dan erat kaitannya dengan sosialisasi. Seseorang yang memiliki kecerdasan sosial tinggi, cenderung mempunyai seperangkat keterampilan psikologis untuk memecahkan masalah dengan santun dan damai, sehingga dapat menjadi solusi efektif untuk meredam anarkis.

Ketika seseorang memiliki kecerdasan sosial yang tinggi, maka orang tersebut akan lancar dalam menjalin hubungan dengan orang lain, peka membaca reaksi dan perasaan, mampu memimpin dan mengorganisir dan mampu menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia.

Pakar Psikologi Pendidikan Gardner (1983) dalam Ningrum (2016 : 4) menjelaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan salah satu dari Sembilan kecerdasan, yaitu logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi,

alam, dan kuliner. Gardner menyebut kompetensi sosial sebagai kecerdasan sosial.

Raharso (2004) berpendapat bahwa kompetensi biasanya dihubungkan dengan hal – hal seperti nilai, standar pandangan hidup seseorang. Ini merupakan dasar aspek – aspek kepribadian yang penting dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Drejer (2001) berpendapat bahwa tidak semua aspek – aspek pribadi dari seorang karyawan itu merupakan kompetensi, hanya aspek – aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi (dalam Yunilda, 2013 : 2).

Seseorang dikatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai satu bidang pekerjaan tertentu. Sedangkan kompetensi itu sendiri berasal dari bahasa inggris yaitu *competency* yang berarti kemampuan, kecakapan dan wewenang.

Membangun interaksi antar individu dapat menjadi awal dalam membangun kompetensi sosial pada tiap diri individu pada suatu kelompok. Sehingga akan terjadi keselarasan dalam kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Seseorang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, misalnya lebih simpatik, suka menolong dan lebih mencintai.

Kompetensi sosial sebagai keefektifan dalam berinteraksi, hasil dari perilaku – perilaku teratur yang memenuhi kebutuhan – kebutuhan pada

masa perkembangan dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Hal ini didefinisikan oleh Krasnor (Yunilda, 2013 : 3).

Didalam suatu organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan berbagai macam karakter, sehingga cara berinteraksi antara individu yang satu dengan individu yang lain harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian setiap individu mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing – masing.

Karyawan yang mempunyai kompetensi sosial yang baik akan mampu mengelola dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Setiap perusahaan mempunyai harapan untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya secara stabil, bahkan perusahaan berharap kinerja karyawan berada diatas standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, kecerdasan intelektual perlu ditingkatkan, karyawan juga harus memiliki kompetensi sosial yang baik untuk meningkatkan rasa empati terhadap sesama. Sehingga kecerdasan emosional akan meningkat pula dengan mengendalikan emosi diri, dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga akan tercipta kerjasama yang baik antar setiap karyawan. Dengan mempunyai kecerdasan spiritual yang baik, karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya bermakna, dan apa yang dikerjakannya akan dipertanggungjawabkan terhadap Tuhan yang maha esa.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marpaung dan Rumondang (2013), hanya menggunakan tiga variabel untuk meneliti

tingkat kinerja karyawan, yaitu dengan menilai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Begitu pula yang dilakukan oleh Meirnayati (2005) dan Rahmasari (2012).

Persamaan penelitian terdahulu tentu saja hanya menilai dari tiga aspek kecerdasan yang dimiliki setiap karyawan. Padahal ada satu variabel lagi yang bisa digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu kompetensi sosial.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) atau sebelumnya disebut Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) terlahir dari Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan entitas keuangan mikro syariah yang unik dan spesifik khas Indonesia. Kiprah KSPPS dalam melaksanakan fungsi dan perannya menjalankan peran ganda yaitu sebagai lembaga bisnis (tamwil) dan disisi lain melakukan fungsi sosial yaitu menghimpun, mengelola dan menyalurkan dana ZISWAF.

KSPPS Hudatama yang merupakan objek penelitian ini didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 atas inisiatif remaja dan takmir Masjid Al Huda yang pada awalnya berbentuk Koperasi Serba Usaha (KSU) yang mengelola unit simpan pinjam pola syariah dan waserda (warung serba ada). KSPPS Hudatama memberikan layanan keuangan dengan prinsip syariah, yaitu simpanan dan pembiayaan (baitul tamwil) serta pengelolaan dana sosial (baitul maal).

KSPPS Hudatama Semarang memiliki lima kantor cabang tamwil dan satu kantor maal dengan karyawan sebanyak 41 karyawan. Kinerja

karyawan KSPPS Hudatama Semarang belum cukup baik berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahun sekali.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kompetensi sosial yang dimiliki setiap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, oleh sebab itu penulis mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS HUDATAMA SEMARANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian diatas adalah :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Hudatama Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan dan mengolah data guna menarik kesimpulan mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Hudatama Semarang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual pada kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Hudatama Semarang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Hudatama Semarang.
5. Mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan KSPPS Hudatama Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, diantaranya kepada :

1. Bagi Penulis :

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih bagi penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Insani dan

mengenai kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Wahid Hasyim :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Insani yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Instansi :

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Hudatama Semarang.

4. Bagi pihak lain :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau sebagai bahan untuk mengembangkan ide – ide baru untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab, guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sistematika penulisan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

BAB 1 Pendahuluan

Dalam bab ini memuat penjelasan latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan, kemudian dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah

yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini juga dijabarkan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, paradigma penelitian dan hipotesis penelitian yang berguna sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti dan menjadi dasar analisis yang digunakan dalam bab IV yang diambil dari berbagai macam sumber.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan berisi tentang variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, metode pengumpulan data responden dan pembahasan mengenai metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul dari obyek penelitian (sampel).

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian. Analisis data dan penjelasannya didasarkan pada landasan teori, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang masalah bisa menemukan solusi yang tepat.

BAB V Penutup

Pada bab ini, berisi tentang kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hasil hipotesis serta saran yang diharapkan berguna bagi instansi terkait.

