

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

MSDM adalah istilah modern yang muncul pada kurun waktu 1970-an dan di terima secara luas pada tahun 1969 pada saat perhimpunan Amerika untuk Administrasi Personalia (*American Society for Personal Administration, ASPA*) namanya menjadi perhimpunan untuk MSDM atau disebut *Society for Human Resource Management (SHRM)*.¹

Sukses tidaknya perusahaan tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Perusahaan yang sukses sangat memperhatikan perkembangan hal tersebut. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan pandangan dari sebuah kesuksesan.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya Manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal dan berprestasi. MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar ampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.²

¹Ambar teguh,dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.6.

Dalam dunia kerja setiap karyawan dituntut untuk memiliki kecerdasan. Kecerdasan yang berada dalam diri karyawan sangat beragam, mulai dari kecerdasan *Intellectual*, Kecerdasan *Emosional*, dan Kecerdasan *Spiritual*. Tiga kecerdasan tersebut sangat berkaitan antara satu dengan yang lain. Namun, perlu kita ketahui, manusia tidak tercipta secara sempurna, pasti memiliki kekurangan masing-masing. Dan diantara ke tiga kecerdasan di atas, karyawan pasti memiliki salah satu dari kecerdasan tersebut.

IQ (*Intelligence Quotient*) adalah satuan pengukuran kecerdasan *Intellectual* relatif seseorang.³ Adapun Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi, dengan kecerdasan akademik (*academic intelligence*), yaitu kemampuan-kemampuan kognitif murni yang diukur dengan IQ.⁴ Sedangkan, Kecerdasan *Spiritual (SQ)* adalah kecerdasan jiwa, yakni tingkat baru kesadaran yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar, yang membantu menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh, yang dengannya manusia tidak hanya mengakui nilai-nilai yang ada, tapi lebih kreatif menemukan nilai-nilai baru, juga dapat

³Ratna Sulastami, *Universal Intellegenci*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 36.

⁴Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Prestasi*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 512.

menyeimbangkan makna dan nilai serta menempatkan kehidupan dalam konteks yang lebih luas.⁵

IQ (*Intelligence*) hanya berperan 20%, 80% ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya. Utamanya, EQ-lah yang memberikan kesadaran, yakni kesadaran diri (*awareness*) yang merupakan kemampuan emosi paling penting untuk melatih swakontrol. EQ menjadikan seseorang mampu mengenali, berempati, mencinta, termotivasi, berasosiasi, dan dapat menyambung kesedihan dan kegembiraan secara tepat.

Trait, motive, self-concept, dan self control merupakan bagian dari aspek kepribadian seseorang. Berdasarkan bukti-bukti empiris dan pengalaman praktis di lapangan, kemampuan mengelola faktor-faktor tersebut dipandang sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam berbagai sisi kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, berkeluarga, bersosialisasi, menjalin relasi yang luas, mengambil keputusan penting, dan sebagainya.⁶

Pernyataan di atas menggambarkan begitu pentingnya EQ (*Emotional Intelligence*), karena IQ saja tidak cukup sebagai tolok ukur keberhasilan seseorang. Memang benar IQ juga dibutuhkan dalam dunia kerja, namun dalam bekeja bukan hanya pengetahuan saja yang di kedepankan, namun EQ juga sangat berperan penting terhadap suksesnya suatu lembaga atau perusahaan.

Dari kecerdasan di atas antara *IQ* dan *EQ*, yang paling penting dimiliki oleh karyawan adalah kecerdasan emosional (*EQ*). Adanya EQ, kita bisa mengontrol emosi yang ada dalam diri kita ketika terjadi masalah, maka hal tersebut menjadi

⁵Ratna Silistami, *Universal Intelligence*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 39.

⁶Ibid., hlm. 38-39

kunci keberhasilan seseorang dalam memecahkan suatu permasalahan. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Selanjutnya, mereka menyatakan secara terpisah maupun bersama tidak cukup untuk menjelaskan keseluruhan kompleksitas kecerdasan manusia, kekayaan jiwa, juga imajinasinya. SQ yang sampai saat ini masih dipandang sebagai kecerdasan tertinggi, menempatkan kesadaran tinggi sebagai kriteria utama telah dimilikinya kecerdasan Spritual, yang justru menjadi prioritas terendah dalam kebudayaan kita yang rendah secara spritual.⁷

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.⁸ Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) didefinisikan sebagai kumpulan kemampuan dalam mengkonsepkan sesuatu, penilaian, ekspresi, manajemen emosi, serta pemanfaatan emosi. Daniel Goleman menyebutkan bahwa, kecerdasan emosional menyangkut banyak aspek penting yaitu: empati (memahami orang lain secara mendalam), kemampuan untuk mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat kepada orang lain. Seluruh aspek tersebut mendukung keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap kehidupan, mencapai kebahagiaan, serta memiliki jiwa yang sehat atau dengan kata lain tidak terganggu. Seperti halnya budaya kerja (Shiddiq,

⁷Ibid., hlm.40.

⁸Robert K. Cooper, dkk, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. xv.

amanah, fathonah, tabligh, dan istiqomah) dan prinsip kerja (jujur, giat dan ikhlas) yang diterapkan dalam BMT NU.

BMT NU lahir berangkat dari sebuah keprihatinan pengurus MWC Nahdatul Ulama atas kondisi masyarakat Sumenep. Pada tahun 2003 lembaga perekonomian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang *mardhatillah*. Salah satu tantangan terberat bagi pengurus di awal berdirinya BMT NU adalah meyakinkan kembali seluruh pendiri BMT NU yang nota bene dari kalangan pengurus MWC NU Gapura. Kenyataan ini, mengharuskan pengurus BMT NU bekerja keras guna meyakinkan mereka dan masyarakat, bahwa BMT NU yang dilahirkan benar-benar dapat bermanfaat bagi peningkatan usaha kecil dan menengah dan simpanan mereka akan aman dan menentramkan karena dikelola secara profesional dan bebas dari praktik riba yang diharamkan oleh Allah SWT, hal ini didapat dengan adanya kualitas kinerja karyawan.

BMT NU merupakan lembaga yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam sebagai lembaga keuangan mikro syariah. Banyak tantangan yang harus dihadapi untuk bersaing dengan lembaga keuangan lainnya, salah satunya masih banyak orang memilih Bank Konvensional dibanding BMT NU sebagai kebutuhan mereka. Banyak orang yang tidak percaya bahwa BMT NU bisa berkembang menjadi perusahaan yang mampu menjamin kesejahteraan karyawan dan nasabahnya. Karena tujuan BMT yaitu meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Dengan kinerja karyawan yang berkualitas akan mengantarkan sebuah lembaga kepada kesuksesan. Tantangan yang harus di hadapi BMT NU mulai awal berdirinya yang mampu meyakinkan hati masyarakat, sehingga mampu bersaing dengan lembaga keuangan lainnya hingga saat ini.⁹

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, lembaga keuangan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan lembaga keuangan dapat dicapai atau tidak.¹⁰

Berdasarkan materi di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan setiap karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan”**.

⁹ www.bmtnujawatimur.com, diakses pada tanggal 08 Desember 2019 Pukul 09:30 WIB.

¹⁰ Bintoro, dkk, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA, Cetakan-I, 2017), hlm. 109.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT NU Wilayah Pamekasan?
2. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BMT NU Wilayah Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postolat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah di terima oleh peneliti.¹¹ Asumsi dasar penelitian adalah:

1. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan hasil yang baik pula untuk keberlangsungan hidup

¹¹Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: STAIN Press, 2012), hlm. 10.

organisasi. Peningkatan kinerja dapat di capai apabila pengelolaan konflik dilakukan yaitu dengan kecerdasan emosional, motivasi dan pelatihan.

2. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh kecerdasan emosional¹², motivasi¹³, dan pelatihan¹⁴. Dalam penelitian ini kinerja di pengaruhi oleh kecerdasan emosional. Sedangkan variabel motivasi dan pelatihan dianggap konstant (*Ceteris Paribus*).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih di uji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis di anggap paling mungkin dan paling tinggi kebenarannya.¹⁵ Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H₁ : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BMT NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.
2. H₂ : Pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di BMT NU Wilayah Pamekasan.

¹² Triana Fitriastuti, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. (2013).

¹³ Ridwan Isya Luthfi, dkk, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.13. No. 1 Agustus 2014.

¹⁴ Denny Triasmoko, dkk, Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pelatihan Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 1 Juli 2014.

¹⁵ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: STAIN Press, 2012), hlm. 10.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan informasi dan refrensi serta dapat di jadikan wawasan dari beberapa kalangan yang ingin memahami lebih jauh tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan dan memberikan nilai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang bisa di jelaskan sebagai berikut ini.

1. Bagi karyawan di harapkan mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi akademika sebagai referensi tambahan informasi tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja jaryawan dan sebagai wawasan
3. bagi mahasiswa serta menjadi acuan mahasiswa lainnya di dalam penelitian selanjutnya.
4. Bagi masyarakat untuk menambah wawasan tentang BMT NU Jawa TimurWilayanh Pamekasan.
5. Bagi peneliti ini dapat di jadikan sebagai sarana menambah keilmuan yang sudah di dapat selama masih aktif kuliah sehingga dapat di aplikasikan ketika terjun di masyarakat khususnya di dunia kerja nanti. Serta menambah pengetahuan tentang masalah yang di hadapi terutama berhubungan dengan masalah yang di teliti.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, kecerdasan emosional (X) Variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) Variabel terikat. Agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan di teliti:

a. Kecerdasan emosional (X) dengan indikator sebagai berikut:¹⁶

- 1) Kesadaran diri.
- 2) Pengaturan diri.
- 3) Motivasi.
- 4) Empati.
- 5) Keterampilan sosial.

b. Kinerja karyawan (Y)¹⁷

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu di *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT)

NU Jawa Timur Wilayah Pamekasan.

¹⁶Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Prestasi*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm.513.

¹⁷Bintoro, dkk, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:Penerbit Gava Media, Cetakan I, 2017), HLM. 107-108.

H. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini di butuhkan pemaknaan istilah agar tidak ada terjadi kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini. Adapun istilah yang perlu di pandang untuk di definisikan antara lain:

1. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.¹⁸

2. Kinerja

Adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

3. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT)

Adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *Baitul Mal Wt Tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil bawah dan kecil dengan antara lain mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya.²⁰

Berdasarkan judul dari penelitian ini yaitu “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Wilayah Pamekasan” dapat ditarik

¹⁸Robert K. Cooper, dkk, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm. xv.

¹⁹Bintoro, dkk, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta:Penerbit Gava Media, Cetakan I, 2017), hlm. 109.

²⁰Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 448.

kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan.