

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembahasan mengenai kinerja di dalam organisasi akan selalu menjadi topik penting karena perannya dalam menunjang keberhasilan tujuan organisasi. Apalagi di era disrupsi ini, perusahaan dituntut untuk dapat bertahan ditengah ketatnya iklim kompetisi. Kualitas SDM menjadi hal utama yang harus diperhatikan dalam menunjang pencapaian tingkat kinerja yang diharapkan. Dengan kinerja yang baik, organisasi dapat tetap bertahan ditengah ketidakpastian yang terjadi.

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang terhimpun dalam satu wadah untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh seorang ahli manajemen Drucker, (2006) yang menjelaskan bahwa organisasi sebagai suatu entitas yang memiliki tujuan untuk mencapai hasil tertentu. Ia menekankan pentingnya manajemen yang efektif dalam mengarahkan upaya tiap individu agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Upaya yang dimaksud dapat berupa kinerja. Tujuan organisasi juga dapat ditentukan dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi karena perannya dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan organisasi.

Kinerja yang baik menunjukkan semakin baiknya kualitas SDM yang ada pada suatu organisasi. Secara singkat, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah karyawan lakukan selama bekerja.

Dapat pula diartikan sebagai serangkaian perbuatan atau akumulasi pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Busro, (2018) bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau output dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan tercapainya visi dan misi perusahaan serta dilaksanakan dengan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Salah satunya ditentukan dari tingkat stres dan tekanan yang dialami ketika bekerja. Pengelolaan stres dan tekanan yang kurang baik, akan berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan para karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan kemampuan seorang karyawan dalam mengelola setiap emosi yang dirasakan. Emosi tersebut berperan penting dalam pengendalian stres dan tekanan yang dialami. Jika para karyawan tidak dapat mengelola dengan baik setiap emosi yang dirasakan, maka dapat mengganggu setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian ini dilakukan di 11 kantor cabang BMT BIF (Baitul maal Wat-tamwil Bina Ihsanul Fikri) Yogyakarta. BMT adalah lembaga keuangan mikro yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip-prinsip syaria'ah. Usaha yang dijalankan oleh BMT terbagi menjadi dua ranah yakni ranah bisnis dan ranah sosial. Pada ranah bisnis, fokus kegiatan usaha yang dijalankan seputar pembiayaan kepada masyarakat yang membutuhkan. Mayoritas yang menjadi anggota BMT BIF adalah masyarakat kelas menengah kebawah yang memiliki kesulitan akses terhadap Bank. Pada ranah sosial, fokus kegiatan yang dijalankan oleh BMT BIF

seputar penghimpunan donasi dan penyaluran amal kepada masyarakat yang membutuhkan. Para karyawan yang diterima bekerja, telah melalui tahapan-tahapan seleksi yang mensyaratkan kualifikasi dan kompetensi tertentu. Kualifikasi dan kompetensi tersebut menjadi harapan bahwa para karyawan akan menghasilkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Namun, fenomena yang terjadi pada objek penelitian adalah adanya persoalan yang mengindikasikan kurang optimalnya tingkat kinerja yang diharapkan dari para karyawan. Bisa dikatakan tingkat kinerja dari para karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari perilaku karyawan ditempat kerja seperti sering terlambat saat masuk kerja, mengambil jam istirahat yang lebih lama dari ketentuan, pulang lebih cepat dari biasanya, tidak hadir di tempat kerja tanpa alasan yang jelas, hingga persoalan interaksi ketika melayani pelanggan.

Untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan, tiap individu dalam organisasi harus memiliki kemampuan dalam mengelola setiap pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan tersebut merujuk pada kecerdasan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Kecerdasan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam memahami sesuatu. Terdapat berbagai ragam kecerdasan manusia seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual.

Seorang karyawan dituntut untuk bisa mengelola stres dan tekanan yang dialaminya dalam bekerja. Kemampuan tersebut membantu dia dalam mengelola setiap tugas yang diberikan. Karyawan yang dapat mengelola stres dengan baik akan dapat mengelola tugas yang diberikan kepadanya dengan optimal. Karyawan akan merasa nyaman karena dapat mengelola stres dan tekanan yang dialaminya.

Kemampuan dalam mengelola stres dan tekanan melibatkan pengelolaan emosi yang baik. Dengan pengelolaan emosi yang baik, seseorang dapat lebih tenang dalam menghadapi stres dan tekanan yang dialaminya sehingga aktivitasnya dalam bekerja tidak mudah terganggu.

Pengelolaan emosi yang baik menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang baik. Ketika membahas mengenai kecerdasan emosional, salah satu tokoh yang paling terkemuka adalah Daniel Goleman. Goleman merupakan salah satu tokoh yang memberikan sumbangsih besar dalam mengemukakan gagasannya mengenai kecerdasan emosional. Melalui bukunya yang berjudul "*Emotional Intelligence*", ia banyak berbicara mengenai emosi yang ternyata memiliki peranan yang lebih besar dalam menentukan kehidupan seseorang daripada aspek intelektualitas. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang menekankan pada kendali diri kita terhadap emosi yang dimiliki. Artinya cerdas secara emosi dapat mengendalikan segala macam bentuk emosi apapun yang sedang dirasakan. Baik itu emosi negatif, maupun emosi positif. Daniel Goleman mengatakan bahwa bagaimanapun kecerdasan secara intelektual tidaklah berarti apa-apa bila emosi yang berkuasa. Hal tersebut menunjukkan bahwa secerdas-cerdasnya seseorang secara intelektual, perlu diimbangi dengan kecerdasan emosional agar dapat tercipta keseimbangan dalam hidupnya.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk., (2020). Semakin seorang karyawan cerdas secara emosi, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Organisasi perlu memberi

perhatian akan hal ini. Dimana karyawan didorong agar senantiasa meningkatkan kecerdasan emosional mereka. Perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan memberikan stimulus-stimulus tertentu melalui berbagai macam cara. Perusahaan yang dapat mendorong tingkat kecerdasan emosional karyawan akan mengalami kemajuan dari tingkat kinerja yang dihasilkan.

Selain kecerdasan emosional, terdapat ragam kecerdasan lainnya yang memfokuskan pada ranah pengendalian diri. Kecerdasan tersebut adalah kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual juga memiliki andil dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang memungkinkan manusia memaknai segala tindakan dan perbuatan yang dilakukan dalam menghadapi setiap persoalan. Pemaknaan tersebut berangkat dari kesadaran dirinya. Hal ini sesuai apa yang dijelaskan oleh Zohar & Marshall, (2007) bahwa kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran manusia.

Kecerdasan spiritual membantu setiap orang dalam memaknai segala persoalan hidup termasuk dalam urusan pekerjaan. Jalil, (2012) menjelaskan bahwa kecerdasan ini menangkap sebuah perilaku yang ditandai dengan kemampuan untuk mentransendensikan yang fisik dan material, kemampuan untuk mengalami tingkat kesadaran yang memuncak, kemampuan untuk mensakralkan pengalaman sehari-hari, kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber spiritual dalam

menyelesaikan masalah, kemampuan untuk berbuat baik, dan menunjukkan kasih sayang serta kebijaksanaan.

Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi akan memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi pula. Kesadaran diri tersebut berperan sebagai landasan dalam memaknai setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kecerdasan spiritual karyawan dengan kinerja yang dihasilkannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sancoko dkk., (2019). Artinya semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

Penelitian ini berangkat dari riset gap antara pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja yang dihasilkannya. Kecerdasan emosional yang baik menunjukkan seberapa baik kinerja yang dihasilkan. Namun, masih terdapat perbedaan mengenai hasil penelitian yang pernah dilakukan. Hasil temuan Ratnasari dkk., (2020) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan mampu mengenali dan mengelola emosinya dengan baik, karyawan dapat memberikan motivasi pada diri sendiri dalam bekerja, karyawan mampu dalam timbang rasa atau empati antar sesama pekerja dan hubungan sosial karyawan dapat terjalin dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Parawitha & Gorda, (2017) dan Khraim, (2023) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Ludin dkk., (2018) menyatakan hasil yang berbeda dari temuan penelitian sebelumnya. Ia

menyebutkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena subjek pada penelitian yang dilakukan adalah wirausaha muslim dimana nilai yang menjadi landasan utama dalam menjalankan segala aktivitas adalah spiritualitas. Hal ini menyebabkan aspek spiritualitas lebih mendominasi sebagai cara pandang yang melandasi segenap aktivitas para wirausaha muslim dari pada aspek emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh Panyiwi Kessi dkk., (2022) dan Yani & Istiqomah, (2016) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Ketika terdapat penelitian yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karena tidak adanya keterikatan secara emosional antara karyawan dengan perusahaan. Maka yang perlu dilakukan adalah dengan menambahkan variabel komitmen afektif sebagai variabel mediasi untuk mengatasi riset gap tersebut. Han dkk., (2012) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah komitmen yang mengikat secara emosional seseorang di organisasi. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif memiliki peran penting dalam memunculkan rasa keberpihakan dan kepemilikan seorang karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa melibatkan dirinya dalam menunjang tujuan dan pencapaian organisasi agar dapat terwujud.

Sebagai kontribusi dalam penelitian, komitmen afektif memiliki kaitan erat dengan kecerdasan emosional. Semakin cerdas seseorang secara emosi, semakin tinggi komitmen afektifnya terhadap organisasi. Hal ini diuktikan dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Turnip, (2019) dan Andes & Parmin, (2021). Komitmen afektif organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kinerja karyawan juga ditentukan oleh komitmen afektifnya terhadap organisasi. Berdasarkan temuan hasil penelitian Aprilianto dkk, (2019) dan Parinding, (2017) menyimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan uraian mengenai penjelasan diatas dirumuskanlah suatu penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif Organisasi ”***.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif organisasi ?
4. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif organisasi ?

5. Apakah komitmen afektif organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif organisasi.
4. Menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen afektif organisasi.
5. Menguji pengaruh komitmen afektif organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif organisasi
7. Menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan dukungan empiris mengenai kajian pengaruh antara kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui komitmen afektif organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam memberikan pemahaman kepada organisasi agar memberi perhatian khusus terhadap aspek kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan komitmen afektif karyawan sebagai faktor utama yang dapat menunjang peningkatan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai dukungan tambahan informasi untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Organisasi perlu memberikan kesempatan serta stimulus-stimulus tertentu kepada para anggotanya agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan komitmen afektif yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.