

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif (Akbar, Al Musadieq dan et.all, 2017: 34). Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi (Chemis, 1998: 480). Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang

berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Goleman, 2000). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011: 11). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor

psikologis : persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja , Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987: 6). Dalam faktor tersebut salah satu nya adalah sikap kerja. Sebagian besar penelitian dalam Perilaku Organisasi berhubungan dengan 3 sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan, komitmen organisasi. Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006: 224). Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan

karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000: 22). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000: 46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Sesungguhnya kecerdasan itu, sebenarnya hingga saat ini para ahli pun tampaknya masih mengalami kesulitan untuk mencari rumusan yang komprehensif tentang kecerdasan. Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan

sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman (2001: 39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Pendapat dikemukakan oleh Patton (1998: 2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Chermis (1998: 1) pernah menulis dalam artikelnya berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan social seorang karyawan.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Martin, 2000: 25).

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall : 2007: 20). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupannya. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur. Sehingga dengan kecerdasan spiritual yang dibangun akan menciptakan kinerja karyawan yang baik

Beberapa rujukan dalam praktek komitmen organisasi, kecerdasan emosional maupun spiritual menunjukkan bahwa baik kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Sholiha, Sunaryo, dan priyono, 2017: 78). Menurut Nadapdap (2017: 1) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut Nurandini dan Lataruva (2014: 78) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Indriyani, dan Utami menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Putra (2015: 62) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Akbar, Al Musadieg, dan Mukzam (2017: 33) menunjukkan bahwa Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil kinerja yang baik. Menurut Adjima, Djumarno dan Nasikin (2014: 32) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Prasetyo (2017: 173) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Vasudevan (2013: 233) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi (kesadaran diri, pengendalian diri / manajemen diri, kesadaran sosial, dan keterampilan sosial), dan kreativitas secara positif dan

signifikan memengaruhi komitmen dan kinerja kerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kcerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mbah Djoe Resort Magetan”**.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan di atas maka ada beberapa rumusan masalah yang diteliti yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mbah Joe Resort Magetan?
2. Apakah kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Mbah Joe Resort Magetan?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mbah Joe Resort Magetan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan ini menjelaskan secara spesifik hasil analisis yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Ada beberapa tujuan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Mbah Joe Resort Magetan.

- 2) Untuk Menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Mbah Joe Resort Magetan.
- 3) Untuk Menganalisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Mbah Joe Resort Magetan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini merupakan hasil luaran yang diberikan pada pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan dengan penelitian ini secara teoritis maupun secara praktisi adalah:

- 1) Secara Praktis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat atau kontribusi kepada pihak manajemn sebagai bahan pertimbangan dan masukan bahwa apa yang dirasakan karyawan Mbah joe Resort tersebut apabila komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dilakukan pihak manajemen akan mampu meningkatkan kinerja karyawan atau malah menurunkan kinerja karyawan Mbah Joe Resort Magetan.

- 2) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis memberikan manfaat bagi dalam bidang akademik untuknya memberikan wawasan pengetahuan dalam hal yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai apa saja dan secara teori mampu membuktikan atau tidak faktor-faktor yang diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan ini disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua ini berisi tentang tinjauan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga berisi tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini berisi tentang metode analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab kelima atau terakhir berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN