

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional suatu bangsa mencakup pembangunan ekonomi salah satunya terdapat pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Menurut Theda & Surakartha (2018) pemerintah memilih UMKM sebagai sektor yang perlu mendapatkan perhatian karena menurut beberapa ahli kekuatan perekonomian Indonesia terletak pada UMKM.

Kontribusi UMKM terhadap PDB meningkat dari 57,84% menjadi 60,34% dalam 5 tahun terakhir. UMKM juga mampu menyerap tenaga kerja hingga 57,9 juta di berbagai daerah di Indonesia (BPS, 2016). Oleh karena itu jumlah UMKM di Indonesia semakin meningkat tiap tahunnya, dan menjadikan UMKM adalah sebuah kinerja yang kontribusinya besar terhadap perekonomian negara. Hasil penelitian Bayu & Surakartha (2019) mengatakan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah menargetkan pertumbuhan UMKM baru sekitar 5% dari jumlah penduduk pada akhir tahun 2019.

Menurut Beck (1996) dan Bayu & Surakartha (2019) UMKM merupakan sektor bisnis yang memiliki jumlah cukup banyak di negara-negara maju maupun berkembang. UMKM di Indonesia memiliki peranan dan fungsi dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi, disaat perusahaan besar mengalami kesulitan untuk berkembang disitulah UMKM dapat mampu

bertahan. UMKM merupakan salah satu alternatif untuk membuat pekerjaan baru sehingga mengurangi tingkat pengangguran dan lebih banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia. UMKM dapat membantu mengolah sumber daya alam yang melimpah di setiap daerah, kemudian pendapatan daerah maupun negara akan meningkat dan memperlancar pembangunan perekonomian.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah menyalurkan tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 dan Putri, 2016). Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengelola fungsi manajemennya adalah dengan mengelola sumber daya manusia sehingga akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Kesuksesan pada produktivitas perusahaan dapat dilihat melalui hasil yang telah dicapai oleh kinerja SDM, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawan dan pengelola mampu memberikan kinerjanya yang optimal karena hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Yuningsih, 2002 dan Trihandini, 2005).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti budaya organisasi, tindakan dan sikap rekan kerja kemudian struktur organisasi pada UMKM. Faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri yaitu meliputi faktor kecerdasan (Choiriah, 2013).

Terdapat 3 faktor kecerdasan yaitu, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual. Apabila ketiga kecerdasan dapat berfungsi secara efektif dan efisien maka akan menampilkan hasil kerja yang baik. Trihandini (2005) berpendapat pula bahwa faktor internal yang mencakup kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual sangat berpengaruh bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan maksimal, agar mencapai keberhasilan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan Choiriah (2013) menyatakan adanya kegagalan audit atas laporan keuangan sehingga mengharuskan adanya audit ulang terhadap laporan keuangan. Putra & Latrini (2016) menjelaskan bahwa kasus tersebut membuktikan bahwa masih belum optimalnya kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan spiritual sehingga kinerja yang mereka berikan juga tidak optimal.

Terdapat penyebab tingginya tingkat tekanan dalam pekerjaan yang akan mengakibatkan stress kerja adalah rendahnya karyawan dalam mengelola perasaan yang biasa dikenal dengan istilah kecerdasan emosional atau yang biasa disebut dengan *Emotional Quotient (EQ)* (Nikolaou dan Tsaousis, 2002; Burnett dan Pittjohn, 2015; dan Abdillah & Rahmat, 2017). Hasil dari penelitian Choiriah (2013) menyebutkan bahwa berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi dalam dunia kerja seperti persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah dengan orang lain.

Kecerdasan Intelektual atau *Intellectual Quotient (IQ)* merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri. Kesuksesan seseorang dapat dilihat melalui tingkat kecerdasan intelektualnya, namun kecerdasan intelektual bukanlah satu-satunya hal yang dapat menentukan kesuksesan. Seperti yang dikatakan oleh Goleman (2006) dan Theda & Surakartha (2018) 20% kesuksesan berasal dari kecerdasan intelektual sedangkan kekuatan-kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional mempengaruhi kesuksesan sebesar 80%. Kecerdasan intelektual memberikan kemampuan logika untuk berpikir menemukan fakta akurat, obyektif, dan untuk memprediksi resiko kedepannya, serta melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada.

Secara umumnya, kecerdasan spiritual atau *Spiritual Quotient (SQ)* merupakan kemampuan mengerti dan memberikan makna spiritual atas kehidupannya, dengan memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang akan di alami. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan, yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. Kecerdasan spiritual juga sebagai landasan yang diperlukan untuk memfungsikan secara efektif kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual (Floretta & Komar Darya, 2014). Mitroff dan Denton (1999) dan Theda & Surakartha (2018) dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas didalam lingkungan kerja. Religiusitas lebih ditujukan pada hubungannya dengan Tuhan sedangkan *SQ* lebih terfokus

pada suatu hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya.

Untuk memenuhi suatu kebutuhan, seseorang akan berusaha dengan maksimal, akan mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Secara tidak langsung hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Goleman (2000) dan Anasrulloh (2013) mengungkapkan bahwa motivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi di segala bidang. Apabila seseorang membawa makna kecerdasan dalam pekerjaannya maka akan merasakan bahwa pekerjaannya lebih berarti, terlebih juga dalam hal pencapaian tujuan. Hal ini mendorong dan memotivasi diri untuk lebih meningkatkan kinerja, sehingga ia dapat berkembang dalam karirnya.

Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual merupakan suatu konsep yang mengacu pada *Theory of Attitude and Behavior* (Theda & Surakartha, 2018). Jika dikaitkan dalam penelitian ini maka *Attitude and Behavior* mampu mempengaruhi pemilik UMKM untuk mengelola bisnisnya sehingga dituntut untuk mampu berpikir rasional, bertindak jujur, dan tidak memihak suatu kepentingan tertentu yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pemilik UMKM. Pemilik UMKM dalam menjalankan bisnisnya akan memberikan dampak yang bagus terhadap kinerja dan produktivitas usaha. Bagaimana sebuah bisnis harus berjalan dengan baik melalui fungsi manajemen yaitu *planing* (perencanaan),

organizing (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), dan *controlling* (pengendalian).

Theda & Surakartha (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual memiliki sebuah keunggulan untuk memperoleh laba dalam UMKM. Ketiga kecerdasan tersebut akan mempermudah kinerja dari seorang pemilik UMKM.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual dapat meningkatkan kinerja pemilik UMKM, maka penulis bermaksud untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pemilik UMKM Tembaga dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi”** studi pada pemilik (pengusaha) UMKM Tembaga di Kecamatan Cepogo Kabupaten Boyolali.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?

3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
5. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
6. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
7. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
8. Apakah motivasi memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
9. Apakah motivasi memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?
10. Apakah motivasi memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi pada pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.

2. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap motivasi pada pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi pada pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
5. Menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
6. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
7. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
8. Menganalisis pengaruh motivasi sebagai mediator hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
9. Menganalisis pengaruh motivasi sebagai mediator hubungan antara kecerdasan intelektual dan kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.
10. Menganalisis pengaruh motivasi sebagai mediator hubungan antara kecerdasan spiritual dan kinerja pemilik UMKM Tembaga di Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat membantu pemilik UMKM dalam memberikan informasi dan menjalankan bisnisnya untuk mengelola kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual didalamnya agar motivasi meningkat dan kinerja yang didapatkan lebih efektif dan efisien sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang SDM untuk acuan studi ilmiah tentang bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pemilik UMKM melalui mediasi motivasi. Selain itu untuk memberikan informasi, wawasan, bahan referensi, dan bacaan untuk peneliti selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, populasi sampel dan teknik pengumpulan sampel, data dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai karakteristik responden, analisis data, hasil dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran.