

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini penguatan nilai-nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sudah menjadi kajian topik hangat dalam dunia bisnis dan organisasi pemerintahan. Hal ini dikarenakan spiritual adalah sebagai sumber dari semua perbuatan dan perilaku semua sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah bisnis ataupun organisasi. Dimana dengan pembawaa spiritual yang baik seorang individu akan mencerminkan tingkah laku dan kebiasaan yang baik bagi penerapan nya dalam bidang pekerjaan dan lingkungannya. Pada dasarnya, praktek dan kinerja perusahaan atau lembaga yang tidak terpuji dapat menimbulkan dampak negatif yang berakar dari sistem sumber daya manusia (SDM) yang jauh dari nilai-nilai spiritual.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.¹⁰Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan

dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul bukan hanya seseorang yang mempunyai keilmuan (IQ) saja tetapi sumber daya manusia yang unggul juga seseorang yang memiliki kemampuan menyikapi setiap kondisi dengan arif dan bijaksana (EQ), sumberdaya manusia yang unggul juga haruslah seorang yang juga mempunyai kedekatan pada Tuhan semesta alam pada setiap pekerjaan dan kegiatan yang dilakukannya dimanapun dan kapanpun (SQ). sudah tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan dan keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual saja tetapi keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Saat ini, berkebang konsep kepemimpinan spiritual dan kecerdasan Emosional. Dimana kedua hal ini tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang yang akan menentukan nilai orang tersebut di lingkup kerjanya. Teori Kepemimpinan kini telah berkembang dengan mengapresiasi nilai-nilai kehidupan (values) dan kemanusiaan. Kepemimpinan tanpa menyertakan values adalah sebuah kepemimpinan yang digerakkan oleh ototarianisme belaka. Nilai-nilai inti

kehidupan yang telah teruji berlangsung sepanjang jaman adalah Spiritualitas. Spiritualitas, adalah tentang interaksi jiwa kita pada dunia disekitar, respon yang mempengaruhi perilaku kita dimanapun dan dalam kondisi apapun. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi duniawi kepada dimensi keahlian (Tobroni, 2007).

Kepemimpinan spiritual adalah merupakan seni memobilisasi orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, memerlukan motivasi menciptakan visi dan misi, serta mengembangkan suatu budaya dengan nilai-nilai yang mempengaruhi orang lain. (Fray, 2003). Menurut Fray, kepemimpinan spiritual meliputi nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk secara intrinsik memotivasi diri sendiri dan orang lain sehingga mereka mempunyai rasa terus hidup (survival) melalui panggilan hidup (calling) dan keanggotaan sistem sosial (Dole & Scroeder, 2001). Kepemimpinan spiritual memerlukan penciptaan suatu visi dimana para anggota organisasi mengalami suatu perasaan panggilan hidup dalam hal kehidupan mereka mempunyai makna dan membuat berbeda, mengembangkan suatu budaya sosial/organisasi berdasarkan cinta altruistik dimana para pemimpin dan para pengikut, mempunyai perawatan, perhatian, dan apresiasi asli untuk diri sendiri dan orang lain dimana memproduksi suatu rasa keanggotaan dan merasa dipahami dan dihargai.

Selain kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar pula. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelektual yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan triktrik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Quotion (EQ)*

merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda mencapai kesuksesan hidupnya. Bekembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita. Daniel Goleman (2017) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.¹³ Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat kerja.

Hal yang harus dimiliki dalam setiap individu adalah kecerdasan. Kecerdasan tersebutlah yang akan menjadi penentu individu dalam langkah karirnya dikehidupan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan yang dimiliki oleh seorang individu, maka semakin besar pula kontribusinya dalam kehidupan individu tersebut. Akan tetapi kecerdasan juga harus diimbangi dengan emosi atau pembawaan yang baik juga dari diri individu tersebut. Emosi yang dimaksud

adalah hal yang bisa menjadikan kecerdasan itu berbuah manfaat baik dan tidak disalahgunakan untuk hal yang merugikan. Dalam Morgan (2003) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional melibatkan kemampuan untuk mengetahui, menilai dan mengekspresikan emosi secara akurat, kemampuan untuk menggunakan emosi untuk berfikir, kemampuan untuk memahami dan memiliki pengetahuan tentang emosi, serta kemampuan untuk mengelola emosi untuk mengembangka diri.

Berbagai pendapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan. Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan ke padanya. (Anwar Prabu, 2009)

Kepuasan kerja adalah faktor sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012: 16). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001: 193).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut Sopiah (2008:172) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang. Menurut As'ad (dalam Tohardi, 2002: 135) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: *Pertama* Faktor hubungan antara karyawan, antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan kerja di antara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. *Kedua* Faktor individual, yaitu sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin. *Ketiga* Faktor-faktor luar (*eksternal*), yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (training, up-grading dan sebagainya)

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi hal ini di sebabkan

kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempengaruhi hubungan yang sangat penting dalam organisasi. (T.Hani Handoko, 2007)

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes adalah instansi lembaga yang bertujuan melayani masyarakat, Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes, Visi : Ingin mewujudkan keberhasilan pembangunan dan melaksanakan pelayanan masyarakat, Misi : Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian, meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur, meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur Pemerintah Kabupaten Brebes, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut bukanlah hal yang mudah, di perlukan dukungan dari semua pihak terutama dari karyawan BKD Kabupaten Brebes itu sendiri dan salah satu bentuk dukungan tersebut adalah melalui kinerja yang baik. Karena baik buruknya kinerja yang di capai oleh karyawan akan berpengaruh kepada kinerja dan keberhasilan lembaga secara keseluruhan.

Goleman (2002) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya kepuasan kerja maupun dari sisi kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Hal-hal

tersebutlah yang menjadi penopang sebuah instansi atau lembaga dalam mewujudkan kinerja yang baik di dalamnya.

Terdapat hasil penelitian yang berbeda di mana, pada Lisda rahmasari(2012) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada Ida Nur Hidayati (2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Mangkir BKD Kab.Brebes

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Mangkir
2017	Januari	57	3
	Februari	57	4
	Maret	57	7
	April	57	6
	Mei	57	6
	Juni	57	7
	Juli	57	8
	Agustus	57	8
	September	57	8
	Oktober	57	9
	November	57	9
	Desember	57	9

Sumber: BKD Kab.Brebes 2017

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari bulan januari sampai desember tahun 2017 banyak pegawai negeri yang mangkir. Hal tersebut membuktikan kinerja pegawai negeri sipil khususnya BKD kabupaten Brebes sangat kurang kinerjanya. Fenomena ketidakhadiran yang terjadi adalah seorang pegawai pada pagi hari pergi ke kantor untuk absen pagi, namun setelah itu ia tidak berada di kantor untuk bekerja, melainkan pergi keluar kantor tanpa alasan yang jelas dan pada saat sore hari ia kembali lagi ke kantor untuk absen sore. Oleh karena itu

sangat perlu dilakukan penelitian mengenai kinerja pegawai negeri sipil BKD kabupaten brebes.

Merujuk dari adanya fenomena kasus yang terjadi dan perbedaan hasil penelitian tentang kepemimpinan spiritual, kecerdasan emosional dan kinerja terhadap kepuasan kerja. Maka penulis berminat untuk membuat penelitian dengan menambah beberapa variabel terhadap penelitian ini dengan judul “***Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan***”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diketahui terdapat *reasearch gap* dan fenomena *gap* pada penelitian ini. *Reasearch gap* pada penelitian ini adalah hasil penelitian dari Ida Nur Hidayat (2013) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan Iisda Rahmasari (2012) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Fenomena *gap* dari penelitian ini adalah pada tahun 2017 pegawai negeri yang mangkir kerja mengalami peningkatan pada setiap bulan nya. Dengan demikian maka pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuaan kerja.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberi wawasan serta memberi kajian serta mengenai faktor yang paling mempengaruhi kinerja dan kepuasan di BKD Kab Brebes.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi media bagi peneliti untuk menambah pengalaman di bidang penelitian dan menambah pemahaman mengenai tema yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, penelitian ini dapat di gunakan oleh peneliti untuk memperdalam pengalaman di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta implementasi atas teori yang telah di dapatkan selama masa perkuliahan.

b) Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan apabila pihak lain mengadakan penelitian yang berhubungan dengan judul di atas dan informasi tambahan untuk penelitian di masa yang akan datang.