

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa dasawarsa yang lalu, banyak ahli psikologis, praktisi bahkan pelaku bisnis menaruh perhatian yang lebih kepada *Intelligence Quotion* (IQ) atau kecerdasan kognitif Mereka menganggap bahwa keberhasilan seseorang dalam berkarir dan kehidupan sehari-hari pada hakikatnya dipengaruhi oleh kemampuan seseorang tersebut dalam menggunakan dan memberdayakan IQ nya, sedangkan eksistensi emosi dianggap tidak memiliki fungsi nyata.

Seiring perkembangan organisasi dan teknologi yang menuntut adanya hubungan-hubungan sosial dan melibatkan peran emosi didalamnya. Dengan adanya hal ini masyarakat tidak lagi menganggap bahwa kecerdasan kognitif satu-satunya hal terpenting dalam keberhasilan seseorang, Para pelaku bisnis pun mulai menyadari bahwa pegawai yang baik tidak hanya bertumpu pada keterampilan, keahlian atau IQ saja, tetapi juga harus dilengkapi dengan keterampilan yang lain seperti kematangan emosional, kesadaran diri, kerja sama dan empati yang kesemuanya itu terangkum dalam suatu kecerdasan yang lazim disebut kecerdasan Emosional atau *Emotional Intelligence* (EI). Goleman (2004), seorang pakar psikologi yang melakukan penelitian secara mendalam tentang kecerdasan emosional menyatakan bahwa: “*Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya menyumbang sekitar 20% faktor-faktor yang*

menentukan suatu keberhasilan. 80% sisanya berasal dari faktor lain, termasuk kecerdasan emosional”.

Menurut M Dalyono (2009: 124) Intelegensi adalah kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap sesuatu situasi atau masalah, yang meliputi berbagai jenis kemampuan psikis seperti: abstrak, berpikir mekanis, matematis, memahami, mengingat, berbahasa, dan sebagainya. Kecerdasan otak (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi (Agustian, 2007:17). Hasil penelitian yang dilakukan Trihandini (2005) menemukan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah kecerdasan emosi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Edwardin (2006) yang menyimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. agar kecerdasan spiritual memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka perlu memahami aspek – aspek kecerdasan spiritual. Menurut Zohar dan Marshall (2007:14), aspek – aspek kecerdasan spiritual mencakup hal – hal berikut :

a. Kemampuan bersikap fleksibel

- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu.
- g. Berpikir secara holistik.
- h. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban – jawaban yang benar.
- i. Menjadi pribadi mandiri .

Begitu pula pada hubungan Kecerdasan Spiritual dan kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Halimatus Sa'diyah (2011) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin Islami Menurut Rizqi (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemimpinislami merupakan pemimpin yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Prinsip-prinsip pemimpinIslami yang dinyatakan sebagai seorang pekerja yang ideal karena ilmunya bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Pemimpin yang Islam mencakup beberapa hal, yaitu syaratsyarat pemimpinIslami, karakteristik pemimpinIslami, dan ciri-ciri pemimpin Islami. Syarat-syarat pemimpinIslami memiliki akidah yang benar, memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan luas, memiliki akhlak yang mulia, dan memiliki kecakapan manajerial. Berikut firman Allah SWT dalam surat QS. Al-Anbiya (21:73)

وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ
وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Wa ja'alnāhum a'immatay yahdūna biamrinā wa auhainā ilaihim fi'lal khairāti wa iqāmas salāti wa itā'az zakāh(ti), wa kānūlanā 'ābidīn(a).

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah.” (QS. Al-Anbiya (21:73) kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan”, diterima. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Widayati (2010) yang menunjukkan bahwa, motivasi dan pemimpin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bahkan paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka didalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan nonmateriil. Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik

(doa). Dengan demikian, *output* dari kerja adalah sikap kerja yang terbingkai dengan rasa tawakal. Artinya, ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur. Ia tidak akan memelihara rasa kecewa yang berkepanjangan, Selain itu, pemaknaan atas nilai-nilai ajaran Islam bahwa kalau seseorang bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah maka Allah akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang Muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas). Firman Allah:

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukminin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. At-Taubah, 105).

Menurut Antonio (2012), sedikitnya ada lima landasan Al-Quran yang dapat menjadi sumber nilai bagi seorang individu dalam bekerja: (1) Allah menyediakan rizki bagi setiap hamba-Nya (Q.S.Hud ayat 6); (2) Mencari rizki atau berusaha adalah perintah Allah yang harus dikerjakan (Q.S.Al-Jumuah ayat 10); (3) Memaksimalkan potensi dan kemampuan diri demi meraih hasil yang lebih baik (QS. An-Najm, ayat 39); (4) Semangat dalam berusaha, optimis dan pantang menyerah (QS. Ali-Imran ayat 139; QS. Fussilat ayat 30; QS. Yunus ayat 62); (5) Bertawakal kepada Allah

dalam mencari penghasilan (QS. Ali Imran ayat 173-174; QS. Fathir ayat 2; dan QS. At-Thalaq ayat 3). Nilai-nilai agama kemudian akan memengaruhi norma maupun etika seorang individu dalam bekerja.

Fenomena yang ada dan lazim di temukan pada bank syariah di kudas adalah terdapatnya sebagian sdm dalam bekerja belum sepenuhnya menerapkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam kinerjanya. Disamping hal-hal tersebut Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi berakibat mempengaruhi kinerja yang ada pada sdm. (Prawirosentono, 1999) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Realitas yang ada pada Bank Syariah di Kabupaten Kudus yaitu tidak mudah menciptakan kinerja islami yang bagus karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan pemimpin islami di akomodasikan dengan baik dan di terima oleh seluruh sdm di dalam perusahaan. Kecerdasan emosional beserta kecerdasan spiritual adalah salah satu yang harus di punyai seorang pemimpin yang islami dalam meningkatkan kinerjanya di dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya negara indonesia merupakan Negara Pancasila bukan Negara islam, yang mana para SDM yang bekerja di bank syariah belum sepenuhnya bekerja dengan menerapkan syariat-syariat islam.

Terkait dengan variabel kinerja islami para peneliti mengatakan kinerja yang tinggi seyogyanya juga harus di miliki oleh setiap SDM karena perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari setiap sdm,kalau tidak perusahaan akan sulit berkembang,dan sulit bersaing dengan perusahaan perbankan syariah yang lainnya.setiap perusahaan yang ingin maju akan melibatkan seluruh sumber daya manusianya untuk meningkatkan mutu kerjanya.

Dengan demikian dalam penelitian ini mencoba memformulasikan penerapan Berdasarkan research gap dan fenomena gap maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Islami Karakter Pemimpin Islam Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus di Bank Syariah Kabupaten Kudus”***

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah di sampaikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Islami Dengan Karakter Pemimpin Islam Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Di Bank Syariah Kudus”***.Kemudian pertanyaan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap karakter pemimpin islam pada Bank Syariah di Kudus?

2. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap karakter pemimpinislam pada Bank Syariah di Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja islami pada Bank Syariah di Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja islami pada Bank Syariah di Kudus?
5. Bagaimana pengaruh karakter pemimpinislam terhadap kinerja islami pada Bank Syariah di Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap karakter pemimpin islam pada Bank Syariah di Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap karakter pemimpin islam pada Bank Syariah di Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja islami pada Bank Syariah di Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja islami pada Bank Syariah di Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh karakter pemimpinislam terhadap kinerja islami pada Bank Syariah di Kudus.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia (MSDM)

2. Manfaat praktis

Studi ini dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai melalui karakter pemimpin Islam yang bersandar pada kinerja Islami dan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual.