

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi adalah lembaga penyelenggara pendidikan tinggi serta memiliki peranan penting dalam membangun mutu pendidikan di Indonesia. Perguruan tinggi mempunyai tugas mendidik generasi muda untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta mempersiapkan mereka untuk menjadi calon-calon pemimpin di masa depan. Guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka mutu pendidikan juga harus ditingkatkan. Menurut Hamalik (2003), untuk mencapai SDM yang berkualitas perlu didukung dengan kualitas tenaga kependidikannya yaitu dosen. Tugas dosen dalam menyelenggarakan pendidikan tertuang dalam Tri Dharma yaitu memberikan pendidikan serta pengajaran, penelitian kemudian pengabdian masyarakat.

Tanggung jawab dosen untuk menghasilkan lulusan berkualitas, oleh karenanya dosen harus bekerja dengan yang baik. Kinerja dosen merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai dosen sesuai dengan tugasnya (Mangkunegara, 2010). Oleh karena itu dosen selalu dituntut untuk melakukan Tri Dharma dengan sebaik mungkin. Hasil kinerja dosen yang baik akan berpengaruh kepada keberhasilan instansi pendidikan itu sendiri (Yuniningsih, 2002). Kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak faktor internal maupun faktor eksternal. Secara spesifik dari sisi internal, individu harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan pola

pikir yang positif. Dari sisi eksternal faktor yang mempengaruhi seperti sikap dan perilaku rekan kerja. Dalam menjalankan tugas seorang dosen harus memiliki kecerdasan-kecerdasan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan untuk keberhasilan dan kesuksesan setiap individu yaitu memiliki kecerdasan intelektual (*IQ*), emosional (*EQ*), spiritual (*SQ*), serta mampu terhindar dari stres kerja akibat tekanan atau tanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Kecerdasan intelektual (*intelligence quotient/IQ*) menurut (Robbins, 2001) merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan menalar, berfikir, serta memecahkan masalah. Dalam tugas yang dijalankan oleh dosen mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda-beda semakin tinggi kesulitan maka dosen harus memiliki *IQ* yang semakin tinggi agar kinerja dapat maksimal. Kecerdasan intelektual merupakan wujud kemampuan yang penting dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan, dosen dituntut melakukan pekerjaan secara tekstual seperti yang tercantum dalam Tri Dharma tapi diharapkan juga memiliki kecerdasan dalam memecahkan masalah pula (Schultz dan Schultz, 1994). Kecerdasan ini pada nyatanya memang sangat penting yang harus dimiliki setiap dosen agar dalam menjalankan pekerjaan tidak menemukan banyak kesulitan. Akan tetapi pada saat ini banyak orang yang berfikir bahwa dalam menjalankan pekerjaan tidak hanya kecerdasan intelektual saja yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan. Pengukuran IQ hanya menyumbang 20 persen dalam menentukan keberhasilan melaksanakan pekerjaan, sementara

80 persen berasal dari faktor-faktor lain diantaranya kecerdasan emosional (Goleman, 2007). Hal ini dikarenakan bahwa suatu instansi tidak hanya memerlukan orang yang berpendidikan saja tetapi dosen yang mampu mengendalikan emosi diri sendiri sehingga dalam mengambil keputusan tidak terbawa emosi.

Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*) merupakan kemampuan mengenali, memotivasi, dan mengatur perasaan yang hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2008). Dosen yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu mengendalikan faktor-faktor yang berkaitan dengan stres namun tetap termotivasi melaksanakan tanggungjawab dengan baik walaupun bekerja dibawah tekanan. Menurut Robbins (2007), mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan penting dalam melaksanakan tanggungjawab. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa *EQ* adalah kemampuan memotivasi, serta mengelola emosi diri dengan baik dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, setiap individu juga memerlukan kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient/SQ*). *SQ* adalah kemampuan rohaniah yang dimiliki dalam jiwa setiap individu. Dengan kecerdasan spiritual membuat manusia menjadi makhluk yang lengkap secara IQ, EQ, serta SQ (Zohar dan Marshal, 2001). Menjadi individual yang kompeten bukan hanya diukur dengan tingginya *IQ*, namun agar menjadi individu yang seutuhnya maka harus memiliki kecerdasan spiritual. Seharusnya *IQ*, *EQ*, *SQ* setiap diri dosen mampu bersinergi dan

menghasilkan kekuatan yang penuh keseimbangan. Sehingga tercipta kinerja yang baik dan menjalankan pekerjaan akan selalu ikhlas dan individual tersebut akan merasakan kepuasan lahir dan batin.

Kemudian selain kecerdasan ada faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja dosen yaitu stres kerja yang merupakan fenomena umum yang dialami pegawai diseluruh dunia termasuk dosen (Jehangir dan Mohsan, 2011). Stres kerja yaitu kondisi perasaan tertekan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Namun yang perlu diperhatikan walaupun terdapat tekanan pekerjaan yang sama, tidak semua dosen menganggap tekanan tersebut akan menimbulkan stres kerja. Tekanan pekerjaan yang tinggi akan membuat hasil pekerjaan SDM akan menurun secara kualitas dan kuantitas (Wu, 2011). Faktor-faktor yang menimbulkan stres misalnya banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dosen, misalkan adanya konflik antar rekan kerja dosen dan perubahan sistem kerja termasuk kurikulum. Sehingga dosen harus mampu mengatasi stres kerja yang dialami agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu menurut Goleman (1991) menunjukkan *IQ* saja tidak akan cukup, karena intelektual hanya kemampuan yang didasari dengan otak saja. Serta menurut Goleman (2003) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan terbesar untuk mempengaruhi kesuksesan seseorang. Kemudian menurut hasil (Maret 2007) survey majalah SWA menyatakan jika penerapan nilai-nilai spiritual bisa meningkatkan hasil kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut pada penelitian ini akan menganalisis adanya hubungan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres terhadap kinerja dosen di UNISSULA. Terletak di Jalan Raya Kaligawe Km. 4 Semarang, objek penelitian yaitu dosen dari seluruh fakultas di Unissula. Peneliti memilih objek penelitian karena saat ini peningkatan kinerja dosen Unissula perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja dosen Unissula.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada studi ini adalah “Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan stres kerja terhadap kinerja dosen“. Pertanyaan yang muncul (*question research*) adalah:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap peningkatan kinerja dosen?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja dosen?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja dosen?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap peningkatan kinerja dosen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai untuk menganalisis pengaruh kecerdasan dan stres kerja terhadap kinerja dosen adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap peningkatan kinerja dosen.
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja dosen
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja dosen
- 1.3.4 Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap peningkatan kinerja dosen

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kecerdasan dan stres kerja terhadap kinerja dosen
- 1.4.2 Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi tentang pengaruh kecerdasan dan stres kerja terhadap kinerja dosen.