

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ia bertindak selaku subjek yang diperhatikan oleh pengusaha dan pimpinan perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya. Masalah yang berhubungan dengan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan manusia atau pegawai dituntut untuk mengatasinya.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dan sumberdaya manusia, perusahaan perlu menepatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologi.¹ Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat dua alasan mengenai hal ini, *pertama*, sumber daya manusia memenuhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. *Kedua*, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Akan tetapi sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan dibuang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hal 2

maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal inilah yang disebut dengan kecerdasan emosional.²

Dalam proses pembentukan dan perkembangannya, karakter seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan (*nurture*) dan faktor bawaan (*nature*). Secara psikologi perilaku berkarakter merupakan perwujudan dari *Intelligent Quotient* (IQ) atau kecerdasan intelektual, *Emosional Quotient* (EQ) atau kecerdasan emosional, *Spiritual Quotient* (SQ) atau kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang.

Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktifitas yang baik untuk perusahaan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan belajar berdasarkan pada kecerdasan emosional yang menghasilkan kinerja ditempat bekerja.³

Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelek yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Kecerdasan emosional bukan trik-trik penjualan atau cara menata sebuah ruangan. *Emotional Quotient* (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kepada orang setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi yang

²M. Darwis Hude, *Emosi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hal 2

³Tjutju Suniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 31

ada dalam diri, kebijakan intuisi dan kekuatan yang ada dalam kemampuan manusia untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan dirinya sendiri dan orang-orang disekitarnya.

Daniel Goleman menyimpulkan bahwa “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lainnya 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.⁴

Di lembaga keuangan syariah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang berada pada wilayah kabupaten Tulungagung sebagian besar memiliki karyawan yang sedikit, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: kondisi lembaga yang masih dalam tahap merintis, kemampuan lembaga untuk memberikan upah/gaji kepada karyawan, strategi lembaga untuk mengoptimalkan sumberdaya yang ada dengan semaksimal mungkin agar lebih efisien.

Jika melihat dunia kerja saat ini, maka bisa dilihat bahwa seseorang itu tidak cukup hanya pintar di bidangnya saja. Dunia pekerjaan penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin melejit lebih jauh dia membutuhkan dukungan

⁴ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence*, hal 44-45.

rekan kerja, bawahan maupun atasannya. Di sinilah kecerdasan emosional membantu seseorang untuk mencapai keberhasilan yang lebih jauh.⁵

Berdasarkan pengalaman peneliti, dalam proses rekrutmen karyawan, seseorang dengan nilai IPK yang tinggi sekalipun dan datang dari Universitas favorit tidak selalu menjadi pilihan yang terbaik untuk direkrut. Ada kalanya orang yang pintar secara intelektual kurang memiliki kematangan secara emosional dan sosial. Orang seperti ini bisa jadi sangat cerdas, memiliki kemampuan analisa yang kuat, serta kecepatan belajar yang tinggi. Namun jika harus bekerja sama dengan orang lain dia kesulitan. Atau jika dia harus memimpin maka akan cenderung memaksakan pendapatnya serta jika harus menjadi bawahan punya kecenderungan sulit diatur.

Orang seperti ini mungkin akan melejit jika bekerja pada bidang yang menuntut keahlian tinggi tanpa banyak ketergantungan dengan orang lain. Namun kemungkinan besar dia akan sulit bertahan pada organisasi yang membutuhkan kerja sama, saling mendukung dan menjadi sebuah “super team”, bukan “super man”.

Tentunya tidak semua orang yang cerdas secara intelektual seperti itu. Dan bukan berarti kecerdasan intelektual tidak penting. Dalam dunia kerja kecerdasan intelektual menjadi sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan. Sebagai contoh beberapa perusahaan mempersyaratkan IPK mahasiswa minimal 3.0 atau 2.75 sebagai syarat awal

⁵ Ibid, hal 47-48

pendaftaran. Hal ini kurang lebih memberikan indikasi bahwa setidaknya kandidat tersebut telah belajar dengan baik di masa kuliahnya dulu.

Setelah syarat minimal tersebut terpenuhi, selanjutnya kecerdasan emosional akan lebih berperan dan dilihat lebih jauh dalam proses seleksi. Apakah orang tersebut punya pengalaman yang cukup dalam berorganisasi? Apakah calon tersebut pernah memimpin atau dipimpin? Apa yang dilakukan ketika menghadapi situasi sulit? Bagaimana caranya mengelola motivasi dan semangat ketika dalam kondisi tertekan? Dan banyak hal lagi yang akan diuji.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stres, interaksi sosial, pengendalian diri, menjadi kunci penting dalam keberhasilan. Seseorang yang sukses dalam pekerjaan biasanya adalah orang yang mampu mengelola dirinya sendiri, memotivasi diri sendiri dan orang lain, dan secara sosial memiliki kemampuan dalam berinteraksi secara positif dan saling membangun satu sama lain. Dengan cara ini orang tersebut akan mampu berprestasi baik sebagai seorang individu maupun tim.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktifitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini akan mempengaruhi dari kinerja karyawan. Penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik, menciptakan sumber daya manusia yang

potensi apa yang sebagai nilai dan tujuan dari perusahaan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawannya sehingga nanti akan meningkatkan mutu perusahaan tersebut.

Kasus jatuhnya perusahaan Lehman brother, karena auditor keuangan memalsukan laporan keuangan dan dinilai lalai dalam bekerja. Selain permintaan tambahan kolateral, penumpukan aset Lehman brother juga dibuat terpusat pada kredit kepemilikan rumah bermasalah. Sehingga ada kasus penyesatan informasi yang material dalam akuntansi Lehman. Hal ini untuk menyembunyikan ketergantungan dari utangnya.⁶

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manjerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga social lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula devinisi produktivitasnya.

Untuk memenuhi tuntutan di era globalisasi, seorang karyawan harus mampu bekerja sesuai harapan perusahaan jika ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yaitu soft skill competency atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Kedua kompetensi hard skill competency atau jenis

⁶Anjar, akibat jatuhnya lehman, <http://suara karya Online.htm> (diakses 18 Nopember 2015)

kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.⁷

Pentingnya produktifitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan hasil-hasil penelitian mengenai aspek-aspek yang mendukung produktivitas kerja karyawan yang sudah dimiliki.

BMT adalah singkatan dari Baitul Maal wat Tamwil atau Balai Usaha Mandiri Terpadu, yakni sebuah lembaga ekonomi keuangan mikro syariah yang berintikan *Baitul Maal* (lembaga amil zakat/non profit) dan *Baitut Tamwil* (lembaga pembiayaan/profit dan fallah oriented). Keberadaan BMT diharapkan menjadi pendukung kegiatan Ekonomi masyarakat kecil dan menengah dengan berlandaskan sistem syariah.⁸

BMT adalah milik masyarakat, yakni didirikan oleh masyarakat sekitar BMT, dikelola oleh masyarakat disekitar BMT dan harus bermanfaat bagi masyarakat dimana BMT berada. BMT bersifat usaha bisnis mandiri yang ditumbuhkembangkan dengan swadaya dan dikelola secara profesional. Aspek Baitul Maal dikembangkan untuk kesejahteraan sosial para anggota, terutama dengan menggalakkan ZISWAF (zakat, infaq, shadaqah, dan wakaf) seiring dengan penguatan kelembagaan bisnis BMT.

Dengan demikian BMT bermanfaat bagi lingkungannya. Secara fisik, bangunan kantor/sekretariat BMT harus mencerminkan keteduhan, persaudaraan

⁷George Louer, dalam, [http //repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088](http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/33088), (diakses 18 Nopember 2015)

⁸Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal 129.

dan keharmonisan dengan sekitarnya. Secara sosial program usaha dan kerja pengelola BMT harus mampu membina umat. Misalnya mengadakan pengajian pendalaman Al Quran secara periodik dengan anggota maupun masyarakat desekitar BMT.⁹

Tulungagung merupakan daerah yang memiliki perkembangan lembaga keuangan syariah yang sangat baik, hadirnya PINBUK di Tulungagung memberikan ruang kepada lembaga keuangan mikro syariah bermunculan di Tulungagung. Kurang lebih ada 17 (tujuh belas) nama BMT yang bernaung di PINBUK Tulungagung dan 10 diantaranya berlokasi di Tulungagung. BMT tersebut adalah BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Ar Rahman, BMT Sahara, BMT Dinar Amanu, BMT Sinar Amanah, BMT Harum, BMT Ummatan Wasathon, BMT Istiqlal, BMT Matahari Artha, BMT Syariah Pare, BMT Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggalek, BMT Agritama Blitar, BMT Ar Ridho Kediri, BMT Assalam Kediri.

Masing-masing dari BMT tersebut tercatat memiliki asset sebagai berikut :

Gambar 1.1 Total Asset BMT Binaan Pinbuk Tulungagung tahun 2010¹⁰

No.	Nama	Alamat	ASET
1	BMT MUAMALAH	Jl. Mayjend Sungkono XI/02 Tulungagung	5.588.792.452
2	BMT ISTIQOMAH	Jl. Raya Karangrejo T.agung	20.245.613.780
3	BMT AR RAHMAN	Jl. Raya Pahlawan 183 B T.Agung	18.246.975.675
4	BMT HARUM TULUNGAGUNG	Jl. Letjen Suprpto 85 TA	6.315.794.673
5	BMT MATAHARI ARTA	Jl. Raya Doroampel 5 Sb. Gempol	1.135.671.694
6	BMT UMMATAN WASATHAN	Jl. Raya Patimura Barat 2 T.Agung	1.324.679.533

⁹*Ibid*, hal 126.

¹⁰Dari dokumentasi pinbuk kabupaten tulungagung

7	BMT SYARIAH PARE	Jl. Raya Pare Kediri	8.627.861.567
8	BMT RAHMAD	Jl. Argowilis 566 Semen Kediri	6.135.487.691
9	BMT USAMAN	Ds. Slawe, Watulimo T.Galek	2.316.487.613
10	BMT PAHLAWAN	Jl. KH. Abdul Fatah 33	37.234.697.561
11	BMT SAHARA	Ruko Kembang Sore 2A T.Agung	10.314.684.792
12	BMT ISTIQLAL	Jl. Raya Ngantru	3.214.624.685
13	BMT DINAR AMANU	Jl. Raya Panjer Ngunut T.Agung	3.614.689.452
14	BMT SINAR AMANAH	Jl. Raya Boyolangu T.Agung	861.679.437
15	BMT AGRITAMA	Ds. Togogan Blitar	2.134.684.615
16	BMT AR RIDHO	Trenggalek	12.465.946.751
17	BMT AS SALAM	Jl. Raya Keras – Kediri	10.468.497.525

Dari tabel tersebut sangat jelas bahwa lembaga keuangan syariah BMT di wilayah kabupaten Tulungagung yang berada di bawah naungan PINBUK cukup banyak, dan masih ada lagi BMT di Tulungagung yang tidak masuk dalam daftar BMT binaan PINBUK, dan rata-rata BMT ini bisa memiliki asset yang tergolong banyak pula. Ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas BMT yang cukup tinggi dan mampu bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya.

Berdasarkan latar belakang dan betapa pentingnya kecerdasan emosional dalam membangun produktivitas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Di Tulungagung.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di BMT Se-Tulungagung.

1. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian yakni karyawan BMT sebagai individu dari BMT di Tulungagung.

2. Lokasi Penelitian

Dengan berbagai pertimbangan keterbatasan peneliti dalam hal biaya dan waktu, serta dengan pertimbangan bahwa lembaga ini mewakili seluruh BMT di Tulungagung, maka lokasi penelitian ini hanya di fokuskan pada BMT yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yakni:

- a. BMT Pahlawan Tulungagung
- b. BMT Sahara Tulungagung
- c. BMT Harum Tulungagung
- d. BMT Muamalah Tulungagung

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Produktifvitas Kerja Karyawan BMT di Tulungagung

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk Mengetahui Adanya Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen lembaga keuangan Islam agar ilmu tersebut selalu berkembang dan dapat diketahui semua pihak.

2. Secara praktis

Bermanfaat bagi perusahaan atau lembaga yang diteliti dan lembaga keuangan lainnya dalam mengembangkan produk perbankan syariah dan sumberdaya manusianya.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti.¹¹ Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian yaitu:

H_0 = Kecerdasan emosional (X) berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H_a = Kecerdasan emosional (X) tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

¹¹Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 96

G. Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.¹² Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing variabel, menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional sebagai variabel independent (X)

Sasaran yang ingin dicapai yaitu: konsisten (*istiqomah*), kerendahan hati (*tawadu*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan (*keikhlasan*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas dan penyempurnaan (*ihsan*), kecerdasan emosional dapat dilihat dengan menggunakan angket.

2. Produktifitas kerja sebagai variabel dependent (Y)

Sasaran yang ingin dicapai yaitu: penggunaan waktu, penghematan waktu, kedisiplinan, tingkat absensi, output perusahaan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian.

Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan dosen pembimbing, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak.

¹²*Ibid* hal 96.

Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu:

- BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang pemilihan judul, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian dan manfaat diadakannya penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.
- BAB II Landasan Teori, membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian.
- BAB III Metodologi Penelitian, terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.
- BAB IV Sejarah, analisis data, penyajian statistik deskriptif hasil penelitian
- BAB V Pembahasan hasil penelitian. Terdiri dari gambaran umum objek riset, profil responden, analisis data dan uji hipotesis.
- BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan riwayat hidup peneliti.