

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perkembangan mulai dari perbankan konvensional hingga perbankan syariah. Jika dilihat dari berdirinya lembaga perbankan syariah di Indonesia yang pertama, yaitu bank Muamalat pada tahun 1991 hingga saat ini, maka perbankan syariah sudah ada sejak 26 tahun yang lalu. Berbagai banyaknya perbankan syariah yang ada di Indonesia, secara tidak langsung juga menuntut perbankan syariah untuk memiliki kemampuan bersaing melalui strategi yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan.

Pekembangan perbankan syariah di Indonesia didukung oleh adanya Peraturan Perbankan Syariah yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998 yang ternyata masih belum spesifik, sehingga diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Berkembangnya perbankan syariah mendorong munculnya lembaga keuangan bank maupun non bank dengan prinsip syariah. Diantaranya yaitu koperasi syariah, asuransi syariah, pegadaian syariah, lembaga pembiayaan syariah, BTM dan BMT.

Daerah di Indonesia yang juga mengalami perkembangan salah satunya yaitu Trenggalek. Kabupaten Trenggalek merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur. Di Kabupaten Trenggalek terdapat banyak

lembaga keuangan syariah salah satunya yaitu lembaga BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*). BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*) yaitu lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil, dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin.¹

Dalam dokumentasi PINBUK Kabupaten Tulungagung terdapat dua lembaga BMT yang ada di Trenggalek yang berada dibawah naungannya diantaranya yaitu BMT Usaman dan BMT Ar- Ridho.² Selain itu, masih banyak lembaga keuangan syariah BMT lainnya di Trenggalek yang tidak termasuk dalam binaan PINBUK diantaranya yaitu Kopsyah BMT Berkah, BMT Peta, BMT Ar-Ridwan, BMT Dinsar, dan BMT Amanah.³

Usaha berbagai lembaga keuangan syariah salah satunya yaitu BMT, agar tidak tergeser dari pesaing-pesaing baru tentunya harus memiliki strategi bersaing baik dari segi visi misi, teknologi maupun SDM. SDM dapat diartikan sebagai orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. SDM dapat disebut sebagai pegawai, tenaga kerja, buruh, karyawan, maupun abdi negara.⁴ Selain didukung oleh strategi

¹Fitri Nurtanti dan Ika Rhmaniyah, *Koperasi Syariah*, (Surakarta : PT Era Adicitra Intermedia, 2012), hal. 49.

²Dokumentasi pinbuk Kabupaten Tulungagung.

³Wawancara dengan Joko Yuhono, (*Manager Kopsyah BMT Berkah Trenggalek*), tanggal 01 Maret 2018.

⁴Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 20.

bersaing yang baik, untuk mencapai salah tujuan dari lembaga keuangan syariah yaitu optimalisasi profit, maka diperlukan adanya kinerja yang baik.

Berkaitan dengan kinerja, setiap lembaga akan selalu berupaya untuk memperoleh SDM yang berkualitas tinggi. SDM yang baik ditunjukkan dengan tidak seringnya terjadi pergantian karyawan. Sebagaimana digambarkan oleh lembaga berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan BMT

No	Nama BMT	Total Karyawan		
		2016	2017	2018
1	Kopsyah BMT Berkah	13	14	14
2	BMT Peta	10	11	11
3	BMT Ar-Ridho	9	11	11

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kinerja menjadi sebuah permasalahan yang penting karena permasalahan kinerja selalu dihadapi oleh sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan akan ditunjukkan dengan kinerja yang baik. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan prestasi kerja dan hasil kerja. Akan tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Dalam memperoleh SDM yang berkualitas guna memperoleh kinerja yang baik, dalam rekrutmen karyawan pihak HRD sering mengabaikan faktor-faktor penting yang lain dan hanya berfokus pada kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan. Kondisi demikian, ditunjukkan dengan adanya syarat pendidikan S1 bagi pelamar kerja dan adanya patokan IP tertentu.

Padahal untuk menghasilkan kinerja yang baik, tidak hanya didukung oleh faktor kecerdasan intelektual saja. Terdapat tiga faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu internal karyawan, internal organisasi dan eksternal organisasi. Kecerdasan intelektual masuk kedalam bagian internal organisasi. Selain kecerdasan intelektual, juga terdapat sikap, bakat, sifat pribadi dan kondisi kejiwaan.⁵ Dalam hal ini dapat diartikan bahwa faktor penting lainnya yaitu kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat orang menjadi pintar menggunakan emosi, kecerdasan emosional menuntut manusia agar dapat mengembangkan kemampuan emosional dan sosialnya.⁶ Apalagi dalam praktiknya di BMT, karyawan selalu berhadapan dengan anggota. Karyawan selalu berupaya untuk menjaga loyalitas nasabah dengan pelayanan prima yang dilakukan, selain itu juga menghadapi anggota pembiayaan macet atau bermasalah yang tentunya cukup memerlukan kemampuan untuk mengendalikan emosinya dan mampu menempatkan emosi dengan tepat.

Di dalam penelitian Purady menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi maka akan mampu menyelesaikan masalah dengan baik untuk menghasilkan pemecahan masalah yang efektif. Yaitu pemecahan masalah yang tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang

⁵Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, hal. 20.

⁶Al-Tridhonanto, *Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional*, (Jakarta : Gramedia, 2010), hal. 5.

lain.⁷ Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional karyawan diperlukan utamanya dalam penyelesaian masalah agar menemukan penyelesaian yang efektif.

Di luar kecerdasan intelektual dan emosional yang dimiliki oleh karyawan, yang juga sangat penting yaitu kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia seutuhnya.⁸

BMT sebagai sebuah lembaga keuangan syariah tentunya harus mempertimbangkan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawannya. Hal ini diperlukan karena lembaga keuangan yang berbasis syariah hendaknya memiliki karyawan yang memiliki spiritual yang baik untuk menunjang kinerjanya dan dijadikan pedoman dalam bekerja sehingga memberikan hasil yang baik. Bahkan kecerdasan spiritual harusnya dimiliki oleh semua karyawan meskipun perusahaan tersebut tidak berbasis syariah

⁷Rudiyanto Purady, 2016, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*, Vol. 4, No. 3.

⁸Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ : Emotional Spiritual Quotion Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*, (Jakarta : Arga Wijaya Persada, 2005), hal. 57.

karena kecerdasan spiritual dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku. Mereka yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dapat memaknai setiap pekerjaan dan perilaku yang dilakukan sebagai ibadah.

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan spiritual tidak hanya mementingkan urusan duniawi sehingga enggan untuk melakukan pelanggaran yang dilarang serta merugikan dirinya maupun orang lain. Ketika lembaga keuangan syariah ataupun perusahaan pada umumnya memiliki karyawan yang demikian maka tidak hanya kesuksesan berupa profit yang didapatkan oleh perusahaan, akan tetapi kemaslahatan.

Dalam wirawan faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya internal karyawan akan tetapi juga internal organisasi. Dalam hal ini kinerja dipengaruhi organisasi dimana aktivitas bekerja dilakukan. Budaya yang ada dalam organisasi akan mendukung kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat dan sikap yang membentuk anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting dan oleh organisasi.⁹

Dalam penelitian Sulistyarningsih, et. al, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dan kecenderungannya turun terhadap Kinerja Karyawan disebabkan karena ketika karyawan bekerja mereka terpengaruh dengan budaya organisasi di instansinya. Di mana ketika budaya

⁹Ricky W. Giffin, *Manajemen*, (Jakarta : Erlangga, 2004), hal. 183.

organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja akan menurun.¹⁰ Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja karyawan agar kinerjanya tidak mengalami penurunan.

Giffin mengungkapkan bahwa budaya merupakan kekuatan yang ampuh di dalam organisasi yang dapat membentuk efektifitas keseluruhan dan keberhasilan jangka panjang.¹¹ Jadi, dampak dari budaya organisasi ini sangatlah penting, keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi didukung oleh budaya organisasi sebagai wujud efektifitas budaya dalam organisasi. Sehingga dengan budaya yang selalu diterapkan di dalam organisasi akan membawa organisasi atau perusahaan tersebut menuju keberhasilan atas tujuan yang direncanakan. Keberhasilan tidak hanya di dukung oleh pribadi individu karyawan akan tetapi juga di dukung oleh organisasi itu sendiri.

Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan teori Wirawan,¹² Giffin,¹³ serta penelitian terdahulu Purady¹⁴ bahwa tidak hanya faktor internal saja berupa kecerdasan intelektual akan tetapi ada faktor lain yang termasuk dalam internal karyawan yang sering diabaikan yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang juga mempengaruhi kinerja. Kemudian keberhasilan internal tentunya juga harus di dukung oleh internal organisasi

¹⁰Sulistyaningsih, et. al, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Vol. 6, No. 2.

¹¹Ricky W. Giffin, *Manajemen*, hal. 164.

¹²Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, hal. 20.

¹³Ricky W. Giffin, *Manajemen*, hal. 164.

¹⁴Rudiyanto Purady, 2016, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*, Vol. 4, No. 3.

berupa budaya organisasi untuk dapat mencapai tingkat efektifitas dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, maka judul peneliti yang akan dilakukan yaitu: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi di Baitul Maal Wat Tamwil Trenggalek”**

B. Identifikasi Masalah

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan identifikasi agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini kami akan melakukan pembahasan terkait kecerdasan. Kecerdasan yang akan dilakukan pembahasan ada 3 yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi penentuan tema ini didasarkan pada:

- a. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan dalam mengelola, mengendalikan dan menganalisis emosi. Kecerdasan emosional sangat diperlukan utamanya dalam menghadapi maupun menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan. Tentunya setiap karyawan yang ada di BMT Trenggalek juga mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang berbeda-beda.
- b. Kecerdasan spiritual merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan mengingat lembaga yang dioperasikan merupakan sebuah lembaga yang berbasis syariah. Dan dalam hal ini sering terjadinya kelalaian dalam rekrutmen karyawan bahwa kecerdasan spiritual juga diperlukan. yang mana lembaga sering tidak

mempertimbangkan kecerdasan spiritual sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Budaya Organisasi merupakan kebiasaan yang ada di sebuah organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan tergantung dari budaya yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Apakah dari budaya yang diterapkan menghasilkan peningkatan kinerja atau menghasilkan penurunan kinerja.

C. Rumusan Masalah

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek ?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek ?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek ?
- d. Apakah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek

2. Untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.
4. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT Trenggalek.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berguna dan bermanfaat, utamanya dalam bidang perbankan dan akademik terkait pengaruh variabel kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT. Sebagai upaya dini untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya di Jurusan Perbankan Syariah IAIN Tulungagung.

b. Bagi lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan saran dan masukan bagi pihak lembaga dalam upaya untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempermudah peneliti selanjutnya dan menjadikan pijakan dalam melakukan pengujian yang berhubungan dengan kinerja karyawan di BMT maupun di lembaga keuangan lain.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi 3 variabel *independen* (X) dan 1 variabel *dependen* (Y). Variabel *independen* (X) yaitu kecerdasan emosional (X_1), kecerdasan spiritual (X_2) dan budaya organisasi (X_3) sedangkan variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh BMT di Kabupaten Trenggalek

2. Keterbatasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga dan teori-teori, maka dalam skripsi ini penulis akan memberikan batasan- batasan penelitian seperti halnya dalam skripsi ini hanya akan membahas masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi. Adapun yang

dijadikan tempat penelitian yaitu Kopsyah BMT Berkah Trenggalek, BMT Peta Trenggalek dan BTM Ar-Ridho Trenggalek.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Supaya para pembaca mampu memperoleh pemahaman yang sama mengenai konsep penting yang termuat dalam proposal skripsi ini beserta hal-hal yang akan diteliti, maka penulis mengemukakan istilah- istilah yang akan menjadi kata kunci dari judul, adapun kata kuncinya sebagai berikut:

a. Kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat orang menjadi pintar menggunakan emosi, kecerdasan emosional menuntut manusia agar dapat mengembangkan kemampuan emosional dan kemampuan sosialnya.¹⁵

b. Kecerdasan spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa, yang dapat membantu menyembuhkan dan membangun diri secara utuh.¹⁶

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai – nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di

¹⁵Al. Tridhonanto, *Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional*, hal. 5.

¹⁶Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ ; Kecerdasan Spiritual*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2007), hal. 8.

tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.¹⁷

d. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹⁸

2. Definisi Operasional

Secara operasional, penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Dalam mengarahkan penulisan skripsi untuk lebih sistematis dan sesuai pokok permasalahan, sehingga memudahkan pembaca untuk memahami kandungan dari isi karya ilmiah ini. Skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Utama

¹⁷Siswanto & Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Tinjauan Integratif*, (UIN Malang Press : Malang, 2008), hal. 141.

¹⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 3, Cet. 4, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), hal. 2.

Bagian ini terdiri dari enam bab meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan masalah, penegasan istilah.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini memuat uraian tentang kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik dan pengambilan sampel, sumber data, variabel, dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang paparan data atau temuan penelitian yang disajikan dalam topik sesuai dengan rumusan masalah dan hasil analisis data.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan, memuat keterkaitan antara pola-pola, kategori-kategori, dan dimensi-dimensi, posisi

temuan, atau teori yang ditemukan terhadap teori-teori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini memuat tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.