

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat dominan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan dan dikelola dengan baik agar memiliki kualitas yang tinggi, dengan adanya sumber daya yang berkualitas maka tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (1990:130) bahwa “Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya yang tersedia akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga Produktivitas kerjanya juga tinggi yang pada akhirnya memiliki kinerja yang tinggi dan tujuan organisasinya pun dapat tercapai. Semangat kerja yang rendah akan menjadi penghambat pada kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi.

Semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perilaku seseorang dalam bekerja misalnya: disiplin kerja yang rendah, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan lain-lain.

Semangat kerja yang tinggi biasanya akan muncul apabila kepuasan karyawan dalam bekerja telah terpenuhi, namun untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja tersebut tidaklah mudah, karena pada dasarnya kebutuhan manusia itu sangat kompleks dan tidak ada batasnya. Kepuasan kerja seseorang dapat memicu tinggi atau rendahnya semangat kerja seseorang dalam bekerja. Apabila selintas kita lihat, kepuasan kerja pegawai dikuasai oleh motif-motif ekonomis, misalnya upah atau gaji dan kesejahteraan ekonomi keluarga. Namun pada kenyataannya hal tersebut belum tentu dapat menjamin kepuasan dan semangat kerja karyawan, hal lain yang memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan ialah dari unsur emosi, misalnya dalam membina hubungan dengan rekan kerja, mengatur kesadaran emosi dalam bekerja dan lain-lain. Hal tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Jos Masdani (1978:85) bahwa :

Ketenangan dan semangat kerja seseorang karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor : (1) Faktor kepribadian dan kehidupan emosional sendiri (2) Faktor luar yang terdiri dari faktor lingkungan rumah dan kehidupan kekeluargaannya dan lebih-lebih lagi faktor lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur, mengenai semangat kerja, dapat terlihat dari kurang optimalnya hasil kerja karyawan dimana hal ini dinilai dari keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam pencapaian target manajemen dalam perkembangan usahanya. Salah satunya dalam pencapaian target pencairan kredit tahunan pada tahun 2005, dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1
TARGET DAN PENCAPAIAN KPK (KREDIT KEPEMILIKAN KIOS)
PASAR INDUK CIANJUR TAHUN 2005 PADA PT BPR DANA INDONESIA
KANTOR KAS CIANJUR

Bulan	Target	Pencapaian
Januari	Rp 420.000.000	Rp 250.000.000
Februari	Rp 420.000.000	Rp 250.000.000
Maret	Rp 420.000.000	Rp 300.000.000
April	Rp 420.000.000	Rp 375.000.000
Mei	Rp 420.000.000	Rp 450.000.000
Juni	Rp 420.000.000	Rp 350.000.000
Juli	Rp 420.000.000	Rp 275.000.000
Agustus	Rp 420.000.000	Rp 325.000.000
September	Rp 420.000.000	Rp 400.000.000
Oktober	Rp 420.000.000	Rp 300.000.000
Nopember	Rp 420.000.000	Rp 250.000.000
Desember	Rp 420.000.000	Rp 225.000.000
JUMLAH	Rp 5.040.000.000	Rp 3.750.000.000

Sumber : *Bagian SDM dan Umum. PT. BPR Dana Indonesia, 2006.*

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa target pencapaian kredit yang ditetapkan oleh manajemen setiap bulannya yaitu sebesar Rp 420.000.000,00,- terdapat fluktuasi dalam pencapaiannya. Terlihat dalam tabel tersebut yaitu terdapat kenaikan yang signifikan pada bulan Mei dimana jumlah pencairannya mencapai Rp. 450.000.000,00,- dan selanjutnya pencapaian target pencairan mengalami penurunan setiap bulannya dimulai pada bulan September sampai dengan bulan Desember 2005. Dengan kata lain target pencapaian kredit tahunan

pada tahun 2005 yang ditetapkan oleh manajemen adalah sebesar Rp 5.040.000.000,00 sedangkan pada pencapaiannya dilapangan target hanya mencapai Rp 3.750.000.000,00 atau hanya 75 % dari target yang telah ditetapkan.

Kurangnya semangat kerja di PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur, juga dapat terlihat dari disiplin kerja yang rendah diantaranya tingkat kehadiran dalam bekerja, penggunaan waktu kantor untuk kepentingan-kepentingan pribadi, keterlambatan jam masuk kantor serta do'a dan *briefing* pagi.

Masalah tersebut di atas akan diperjelas melalui tabel yang menjelaskan mengenai tingkat disiplin karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan pada bulan Desember 2005 sampai dengan bulan Mei 2006

Tabel 1.2
TINGKAT KETIDAKHADIRAN KARYAWAN PADA PT. BPR DANA
INDONESIA KANTOR KAS CIANJUR BULAN DESEMBER 2005 - BULAN
MEI 2006

No	Bagian	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei
1.	Teller	6	5	4	6	7	8
2.	Administrasi	11	12	13	13	13	14
3.	Kolektor	22	25	20	26	28	30
4.	Staf Kredit	10	13	10	12	13	14
5.	Keamanan	7	9	8	6	8	9
6.	Legal	14	17	10	15	16	18

Sumber : *Bagian SDM dan Umum PT BPR Dana Indonesia, 2006.*

Melihat tabel tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan Desember 2005 sampai dengan bulan Januari 2006, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran paling tinggi adalah pada bagian kolektor yang terjadi di bulan mei yaitu sebanyak

30 kali ketidakhadiran dengan rata – rata 1 sampai 7 kali *absen* setiap minggunya, senada dengan bagian-bagian lainnya yang menunjukkan kenaikan ketidakhadiran yang signifikan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2006. hal tersebut di atas merupakan perwujudan dari kurangnya semangat kerja Karyawan.

Perwujudan dari kurangnya semangat kerja tersebut memerlukan penanganan dan harus segera diatasi karena apabila tidak segera diatasi akan berdampak besar pada pencapaian target perusahaan sehingga secara tidak langsung juga akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan melakukan pengembangan kecerdasan emosi para karyawan. Hal ini merujuk pada pendapat Keith Davis (1981:86) yang mengemukakan bahwa “Semangat kerja merupakan keadaan emosional secara umum yang muncul dari sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan keinginan mereka”.

Oleh karena semangat kerja merupakan keadaan emosi dalam diri seseorang secara umum yang muncul dari sikapnya maka kecerdasan emosi memegang peranan yang penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai hubungan antara kecerdasan emosi dengan semangat kerja karyawan di PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur. Untuk mencapai tujuan tersebut penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul : **“Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan memerlukan karyawan yang produktif dan berkualitas. Produktivitas kerja akan terjadi apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik sehingga nantinya menghasilkan kinerja yang tinggi. Apabila semangat kerja karyawan rendah maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa indikasi yang menunjukkan adanya semangat kerja yang rendah dalam suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja yang rendah, hasil kerja yang kurang optimal, tanggung jawab kerja yang rendah, dan lain-lain.

Semangat kerja yang rendah dapat disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan, baik itu dalam hal materi maupun non materi. Seperti upah atau gaji yang tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan dan suasana atau iklim kerja dengan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Semangat kerja yang rendah dapat menghambat pada pencapaian tujuan organisasi, untuk mencegah terjadinya semangat kerja yang rendah maka diperlukan adanya pengendalian emosi pada diri setiap karyawan atau dengan kata lain para karyawan diharapkan memiliki kecerdasan emosi, karena dengan memiliki kecerdasan emosi setiap karyawan akan dapat merasakan, memahami diri sendiri dan orang lain serta dapat mengendalikan emosinya. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Robert K. Cooper dan Ayman Syawaf (1998 : xv) yang menjelaskan bahwa:

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan sebagai sumber energi.

informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Emosi manusia adalah wilayah dari lubuk hati, naluri yang tersembunyi, dan sensasi emosi. Jika dipercayai dan dihormati kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Oleh karena semangat kerja merupakan keadaan emosi yang muncul dari sikap individu/seseorang maka pengembangan kecerdasan emosi (*Emotional Quotient*) merupakan langkah yang tepat untuk mengatasi semangat kerja yang rendah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, Permasalahan dalam penelitian ini akan dibatasi pada ruang lingkup kecerdasan emosi sebagai variabel X dan semangat kerja karyawan sebagai variabel Y.

Dalam rangka memberikan arah dan tujuan yang jelas tentang masalah yang diteliti, maka penulis mengemukakan beberapa batasan dari permasalahan yang ada yaitu:

1. Bagaimana gambaran kecerdasan emosi karyawan pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur.
2. Bagaimana gambaran tentang semangat kerja karyawan pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur.
3. Bagaimana hubungan kecerdasan emosi dengan semangat kerja karyawan pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur.

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang dapat mengarahkan kemana penelitian itu akan dibawa. Dengan demikian penelitian pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur inipun diharapkan dapat :

1. Memperoleh gambaran mengenai kecerdasan emosi pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur.
2. Memperoleh gambaran mengenai semangat kerja karyawan pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur.
3. Mengetahui sejauhmana hubungan antara kecerdasan emosi dan semangat kerja karyawan pada PT.BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang penulis dapatkan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai teori-teori yang terkait dengan bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosi dan semangat kerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis, yaitu diharapkan dapat berguna bagi lingkungan PT. BPR Dana Indonesia Kantor Kas Cianjur dalam pengembangan MSDM yang berhubungan dengan semangat kerja sehingga dapat diaplikasikan dalam aktivitasnya menjalankan tugas-tugas perkantoran.

3. Sebagai bahan informasi dan perkembangan bagi para peneliti berkaitan dengan kecerdasan emosi dan semangat kerja karyawan.

1.6. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan faktor yang terpenting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Hal ini tidak dapat dipungkiri mengingat aspek tersebut memegang peranan terbesar dalam tubuh suatu organisasi, dengan segala potensi yang mereka punyai dapat memungkinkan organisasi mencapai seluruh tujuan atau target yang ingin dicapai. Hanya disini diperlukan adanya pengelolaan dan pengembangan yang baik terhadap para karyawan. Hal tersebut dikarenakan masing-masing karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang melekat pada dirinya. Di suatu saat bersikap positif dan membantu pihak organisasi, akan tetapi pada saat lain justru menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan dan pengembangan karyawan tersebut juga diperlukan karena pada dasarnya setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil untuk dapat menjalankan roda perusahaan sehingga kelangsungan hidup organisasi dapat terjaga dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1995:233) yaitu :

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi . tanpa adanya orang yang cakap, manajemen akan gagal dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat di atas dapat kita ketahui dengan jelas bahwa sebuah organisasi memerlukan orang-orang yang cakap/cerdas dalam menjalankan perusahaannya dan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat Daniel Goleman (dalam Ary Ginanjar Agustian, 2001: xviii) pengertian kecakapan/kecerdasan adalah sekumpulan kebiasaan yang terkoordinasi, apa yang kita pikirkan, rasakan dan kerjakan agar, suatu tugas terlaksana.

Kecakapan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan bukan hanya kecakapan intelektual (*Intelligence Quotient*) saja tetapi juga harus ditunjang oleh kecakapan lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu kecerdasan Emosi (*Emotional Quotient*).

Pentingnya Kecerdasan Emosi selain dari pada kecerdasan intelektual dalam menentukan keberhasilan kerja karyawan diungkapkan oleh Steven J. Stein, dan Howard E. Book (2002:35) :

Dalam hal ini diperlukan IQ ditempat kerja, penelitian menunjukkan bahwa IQ dapat digunakan untuk memperkirakan sekitar 1-20 % (rata-ratanya 6 %) keberhasilan dalam pekerjaan tertentu, EQ disisi lain ternyata 27-45 % berperan langsung dalam keberhasilan dalam pekerjaan, bergantung pada jenis pekerjaan yang diteliti.

Hal tersebut berarti bahwa tidak hanya kecerdasan intelektual yang dibutuhkan dalam setiap organisasi tetapi juga harus memiliki kecerdasan emosi.

Adapun pengertian kecerdasan emosi menurut Daniel Goleman (2000:98) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, kecakapan atau kecerdasan emosi merupakan kecakapan agar dapat menggunakan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang ada pada pikiran (kognisi) dan perasaan (emosi) sehingga apabila seorang karyawan menghadapi suatu permasalahan baik itu masalah pribadi ataupun masalah organisasi maka dia akan tetap dapat berpikir rasional dan dapat mengendalikan perasaannya termasuk juga mengendalikan semangat kerjanya sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan hal tersebut tidak hanya menguntungkan pihak organisasi tetapi juga dapat memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri yang biasanya berupa bonus atau promosi kenaikan pangkat dan sebagainya

Orang yang memiliki keterampilan emosi yang tinggi berarti kemungkinan besar memiliki kemampuan untuk sukses dalam berbagai hal dan akan memiliki kehidupan yang bahagia dikarenakan dia mampu mengendalikan seluruh kehidupan emosionalnya dan memiliki kemampuan untuk memusatkan perhatian pada pekerjaan serta memiliki pemikiran yang jernih

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steven J. Stein & Howard E. Book (2002:23) bahwa :

Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional kita, semakin besar kemungkinan kita untuk sukses sebagai pekerja, orang tua dan manajer, anak dewasa bagi orangtua kita, mitra bagi pasangan hidup kita, atau calon untuk suatu posisi jabatan.

Adapun dimensi kecerdasan emosional menurut Robert K. Cooper dan Ayman Syawaf (2002: xiii) yang telah terangkum dalam instrument *EQ Map* adalah (1) Situasi saat ini, meliputi :Peristiwa dalam hidup, Tekanan pekerjaan, Tekanan masalah pribadi (2) Keterampilan emosional, meliputi : Kesadaran diri

emosi, Kesadaran emosi terhadap orang lain, Ekspresi emosi. (3) Kecakapan Emosi, meliputi: Intensionalitas, Kreativitas, Ketangguhan, Hubungan antar pribadi, Ketidakpuasan konstruktif, dan Belas kasihan. (4) Nilai dan keyakinan, meliputi : Sudut pandang, Intuisi, Radius kepercayaan, Daya pribadi dan Integritas (5) Hasil-hasil kecerdasan emosi, meliputi : Kesehatan secara umum, Kualitas, *Relationship quotient* dan Kinerja optimal

Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosi akan dapat mengendalikan perilakunya, termasuk didalamnya mengendalikan semangat diri untuk bekerja, sehingga dengan adanya pengendalian semangat dalam bekerja seorang karyawan akan mampu mencapai kinerja yang baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Daniel Goleman (2000:45) menyebutkan bahwa :

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa atau berharap .

Dari pendapat di atas maka dapat kita ketahui bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan dapat mengendalikan perasaannya dalam menghadapi segala macam ekspresi emosi yang dapat mengakibatkan stress. Dengan adanya pengendalian diri dari berbagai ekspresi emosi tersebut maka semangat kerjanya akan tetap tinggi dan produktivitas kerja akan tercapai.

Adapun pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh Bedjo Siswanto (2002:282) yaitu :

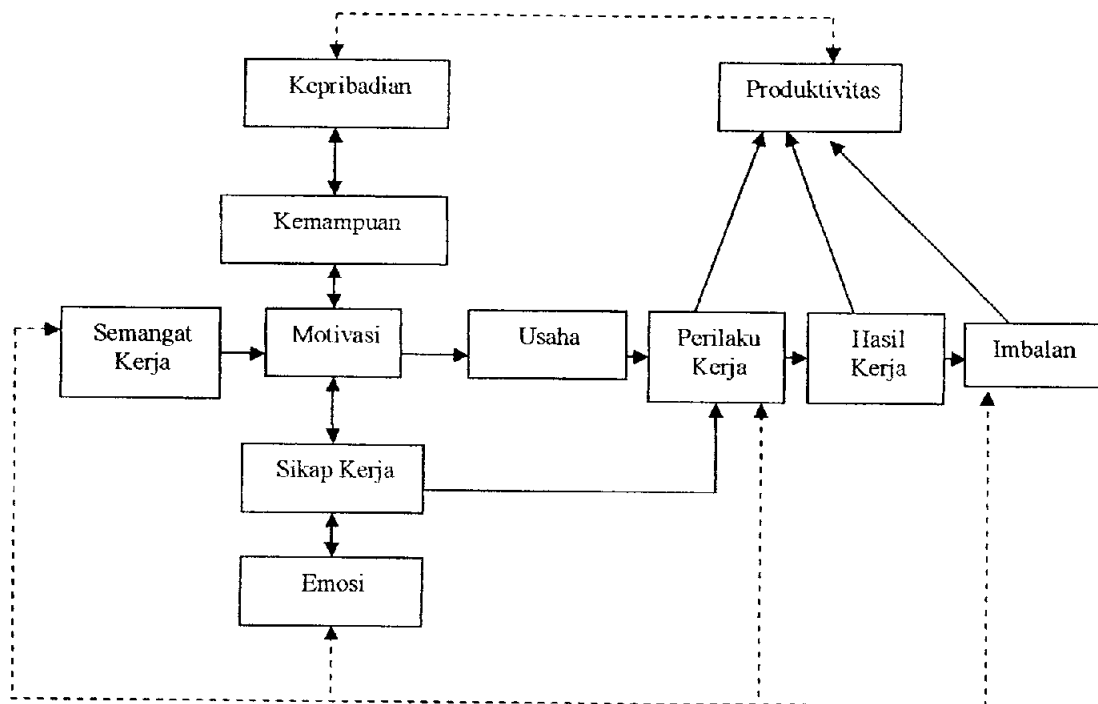
Moral kerja atau semangat kerja dan kegairahan secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniyah atau perilaku individu tenaga

kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa semangat kerja merupakan suatu perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi perusahaan untuk bekerja dengan giat agar dapat mencapai tujuan organisasi. Pada garis besarnya perilaku organisasi dikelompokkan pada tiga tingkatan yaitu : Perilaku pada tingkat individual, Perilaku pada tingkat kelompok dan Perilaku pada tingkat organisasional. Namun karena luasnya cakupan perilaku organisasi tersebut maka disini hanya akan diambil perilaku pada tingkat individu sebagai acuan bagi teori kecerdasan emosi dan semangat kerja karyawan yang nantinya akan menuju pada pencapaian produktivitas karyawan yang tinggi dan pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan perilaku kerja individu dapat dilihat pada bagan di bawah ini. Bagan ini berdasarkan pada pendapat Ivancevich et.all. (1997:80) dan ditambah dengan faktor-faktor lain yang menunjang terbentuknya perilaku dan hasil kerja.

Gambar 1.1
Faktor Penunjang Perilaku Kerja dan Hasil Kerja.



Sumber : Nurdin, (2004), Pengaruh Motivasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitasnya (Studi Kasus pada Pegawai Administrasi Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis), Tesis PPS UPI

Keterangan :

- ←-----→ Adalah garis hubungan
- Adalah garis Pengaruh
- ↔ Adalah garis Korelasi Dominan

Emosi adalah salah satu bagian yang tidak terlepas dari semangat kerja seseorang karena emosi merangsang perilaku kerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Orang yang mengetahui emosi mereka sendiri dan bisa lebih baik membaca emosi orang lain

bisa menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. dengan bekerja efektif berarti dapat meningkatkan semangat kerjanya untuk memotivasi dirinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Emosi adalah salah satu bagian alamiah dari sifat seorang individu. Robbins (2003:148) mengemukakan bahwa "Para manajer akan keliru jika mereka mengabaikan unsur emosional dalam perilaku organisasi dan menilai perilaku individu seolah-olah sepenuhnya rasional". Oleh karena itu emosi memegang peranan yang penting dalam membentuk perilaku setiap individu.

Gambar di atas menjelaskan bahwa emosi dapat meningkatkan tingkat kemunculan, dengan demikian emosi bertindak sebagai penyemangat untuk pencapaian tujuan organisasi. Emosi sangat berhubungan erat dengan semangat kerja, karena emosi yang kuat dapat menimbulkan semangat dan motivasi yang tinggi, dengan adanya semangat dan motivasi yang tinggi dapat mendorong kita untuk melakukan usaha agar bekerja lebih giat yang ditampilkan dalam bentuk perilaku kerja. Perilaku kerja mempengaruhi hasil kerja karena perilaku merupakan kecenderungan seseorang untuk bertindak dalam menghasilkan sesuatu.

Hasil kerja mempengaruhi imbalan atau kompensasi yang kita peroleh, karena hasil menentukan seberapa besar imbalan yang akan kita dapatkan. Dengan demikian perilaku kerja mempengaruhi hasil kerja dan hasil kerja mempengaruhi imbalan. Pada akhirnya perilaku, hasil dan imbalan dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Teori tentang kecerdasan emosi dan semangat kerja diatas semakin diperjelas oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robert K Cooper dan Ayman Syawaf dalam tabel berikut ini yang menerangkan bahwa kecerdasan emosi dapat meningkatkan semangat individu, terutama semangat dalam bekerja.

Tabel 1.3
EMOSI
Makna *Konvensional* vs. Makna *High Performance*

<i>Konvensional</i>	<i>High Performance</i>
Lambang kelemahan	Lambang kekuatan
Tidak boleh ada dalam bisnis	Penting dalam bisnis
Harus dihindari	<i>Emosi memicu semangat</i>
Membingungkan	Memperjelas
Harus dipisahkan	Harus dipadukan
Menghindari orang yang emosional	Mencari orang yang emosional
Hanya pikiran yang diperhatikan	Emosi harus didengarkan
Menggunakan kata-kata tanpa emosi	Menggunakan kata kata emosional

Sumber : *Robert K Cooper dan Ayman Sawaf, (1998 : 1- li)*

Berdasarkan penelitian terakhir, maka ditambahkan menjadi sebagai berikut

Tabel 1.4
EMOSI
Makna *Konvensional* vs. Makna *High Performance*

<i>Konvensional</i>	<i>High performance</i>
Mengganggu penilaian yang baik	Penting untuk penilaian yang baik
Mengalihkan perhatian kita	<i>Memotivasi kita</i>
Tanda kerentanan	Membuat kita nyata dan hidup
Menghalangi atau memperlambat penalaran	Mendorong atau mempercepat penalaran
Menghalangi mekanisme kontrol	Membangun kepercayaan dan keakraban
Memperlemah sikap-sikap yang sudah baku	Mengaktifkan nilai-nilai etika
Menghambat aliran data objektif	Menyediakan informasi dan umpan balik yang vital
Merumitkan perencanaan manajemen	Memacu kreativitas dan inovasi
Mengurangi otoritas	Mendatangkan pengaruh tanpa otoritas

Sumber : *Robert K Cooper dan Ayman Sawaf (1998 : 1-1i)*

Dari tabel tersebut, dapat kita lihat bahwa kecerdasan emosi memiliki dua makna yang berbeda, disatu sisi dianggap sebagai sesuatu hal yang kurang penting (*konvensional*) dan di sisi lain dianggap sebagai sesuatu yang mempunyai makna penting (*High Performance*). Dalam makna *konvensional* kecerdasan emosi dianggap sebagai sesuatu yang menghalangi dan menghambat manajemen organisasi untuk mencapai tujuannya oleh karena itu maka kecerdasan emosi harus ditiadakan dan dihindari dalam suatu organisasi. Tapi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan maka telah terjadi perubahan perspektif tentang kecerdasan emosi, pada saat ini kecerdasan emosi telah dianggap begitu penting dan sangat diperlukan bagi kelangsungan hidup organisasi. Dalam makna *High Performance* kecerdasan emosi dianggap dapat memberikan pengaruh-pengaruh yang baik terhadap keadaan emosi karyawan dalam bekerja, termasuk didalamnya semangat kerja karyawan, dan dalam penelitian lebih lanjut juga dijelaskan bahwa kecerdasan emosi dapat memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas bahkan memicu kreativitas dan inovasi sehingga apa yang diinginkan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Adapun menurut I. G Warsanto (1998: 150 –156) mengemukakan bahwa Indikator semangat kerja yang tinggi antara lain : disiplin yang tinggi, antusias dalam bekerja, hubungan yang harmonis dalam organisasi, loyalitas yang tinggi antara bawahan dengan atasan, sesama rekan kerja, karyawan dan perusahaan”.

Bagaimana kedudukan semangat kerja pegawai dalam hubungannya dengan kecerdasan emosi, dalam hal ini Keith Davis (1981:86) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: “Semangat kerja merupakan keadaan emosional

secara umum yang muncul dari sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan keinginan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan mereka”.

Dari uraian tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan keadaan emosi individu dan untuk mendapatkan semangat kerja yang tinggi diperlukan taraf kecerdasan emosi yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang produktif akan dipengaruhi oleh taraf kecerdasan emosi yang dimilikinya yang nantinya akan memberikan kontribusi terhadap semangat kerja individu yang bersangkutan. Individu yang mempunyai taraf kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi

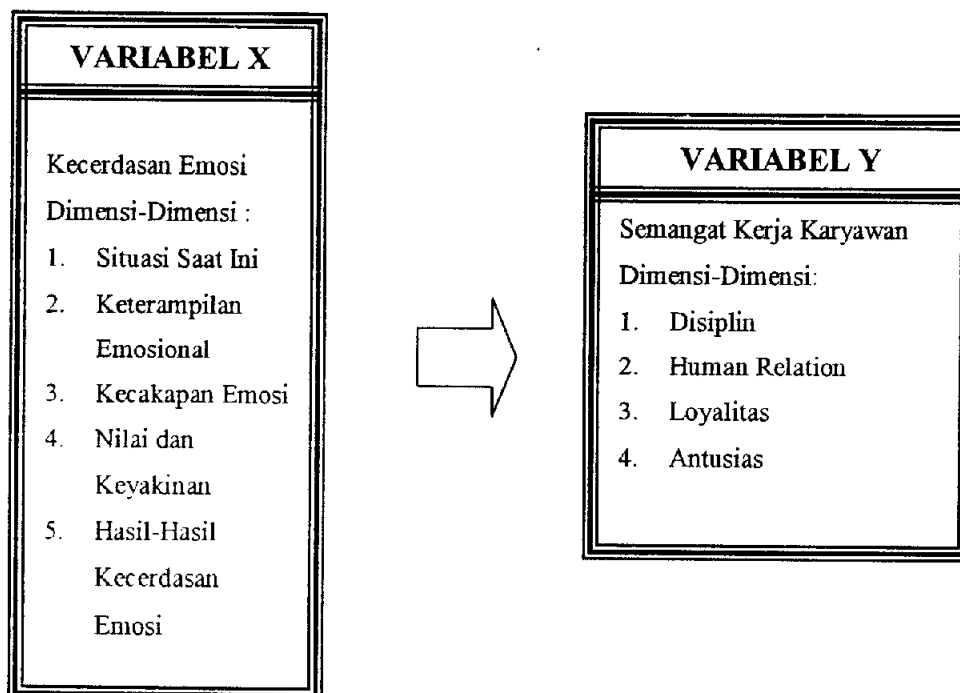
Emosi merupakan bagian dari kondisi mental seseorang dan memegang peranan yang penting terhadap perilaku individu dalam organisasi, dan dalam hal ini semangat kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang. Hal ini sejalan dengan teori Motivasi yang dikemukakan oleh Elton Mayo yang biasa disebut dengan “ *Human Science Theory*” isinya adalah “Moral Kerja atau Semangat Kerja besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas para pekerja, moral kerja atau semangat kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan erat sekali dengan kondisi mental seseorang”.

Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa kecerdasan emosi memang diperlukan untuk dapat memberikan pengaturan emosi dalam diri seorang individu. Begitu pula dalam kaitannya dengan semangat kerja yang merupakan

keadaan emosi individu tersebut yang pastinya memerlukan kecerdasan emosi sebagai pengendali untuk menjaga agar perasaan semangat bekerja tetap tinggi sehingga produktivitas dan kinerja yang dihasilkan tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Jadi cukup jelas bahwa secara teoritis terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan semangat kerja karyawan. Dalam rangka pencapaian tujuan dan manfaat penelitian ini, disajikan dalam kerangka pemikiran yang termuat dalam model penelitian.

Gambar 1.2
POLA MODEL HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN



1.7. Asumsi dan Premis

1.7.1 Asumsi

Agar permasalahan yang diteliti tidak meluas dan mengarah pada inti permasalahan maka, perlu ditetapkan suatu asumsi. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Komaruddin (1993 : 22) bahwa :“Asumsi adalah sesuatu yang dianggap konstan atau tidak mempengaruhi, asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi, dan tujuan, asumsi memberikan hakekat, bentuk dan arah argumentasi.”

Berdasarkan pada pendapat diatas maka penulis menetapkan asumsi sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan karyawan dianggap memadai
2. Perbedaan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi tingkat emosi seseorang dianggap sama
3. Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bersifat proporsional
4. Insentif atau bonus yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.
5. semua gerak-gerik bawahan mendapatkan perhatian dari pimpinan

1.7.2 Premis

Menurut Komaruddin (1993:22) Premis adalah sesuatu yang dianggap benar sebagai suatu keputusan yang diterima sebagai kebenarannya. Sedangkan Suharsimi Arikunto (1992 : 56) mengemukakan bahwa “Premis/anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi

sebagai hal yang disepakati untuk tempat berpijak peneliti dalam melaksanakan penelitiannya”.

Adapun premis yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kecerdasan emosi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.8. Hipotesis Penelitian

Sebelum benar-benar melakukan penelitian maka, diperlukan adanya hipotesis penelitian. Dalam hal ini, Sudjana (1994: 39) mengemukakan bahwa :

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban tersebut hanya didasarkan pada teori yang relevan dengan penelitian yang dibuat dan belum didasarkan pada fakta-fakta empirik yang diperoleh dari pengumpulan data.

Dilihat dari latar belakang masalah, tujuan penelitian serta kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Terdapat Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Semangat Kerja Karyawan.

1.9. Sistematika Pembahasan

Untuk keteraturan pembahasan, penulis membagi skripsi menjadi 5 (lima) bab yaitu :

Bab I Sebagai Pendahuluan merupakan bagian skripsi yang memberikan gambaran singkat dan menyeluruh mengenai isi karangan. Bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran asumsi dan premis, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Sebagai Tinjauan Pustaka, merupakan uraian teori yang mendasari pembahasan dalam menyusun skripsi. Dalam bab ini diuraikan mengenai pengertian kecerdasan emosi, dimensi-dimensi kecerdasan emosi, bagian-bagian kecerdasan emosi, karakteristik kecerdasan emosi, ciri-ciri kecerdasan emosi, komponen-komponen kecerdasan emosi, unsur-unsur kecerdasan emosi, pengertian semangat kerja, indikator-indikator semangat kerja faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, sebab-sebab fluktuasi semangat kerja, dan hubungan kecerdasan emosi dengan semangat kerja karyawan.

Bab III Sebagai Metodologi Penelitian, merupakan bagian yang berisikan objek penelitian, metode penelitian, definisi dan operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

Bab IV Sebagai Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama mengenai gambaran umum tempat penelitian yang terdiri dari sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan deskripsi karakteristik responden, sedangkan bagian kedua berisikan analisis data yang terdiri dari pengolahan data, analisis data, uji korelasi, dan pengujian hipotesis.

Bab V Sebagai Kesimpulan dan Saran, yang berisikan kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran untuk organisasi/perusahaan.

