

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Menjelang abad ke-21, para pemimpin ASEAN dan Dunia melakukan pertemuan untuk membahas perdagangan bebas, akhirnya dari hasil pertemuan tersebut telah disepakati perdagangan bebas dimulai tingkat ASEAN pada tahun 2008. Selanjutnya pada tahun 2010 mulai diberlakukan perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik. Hal ini merupakan tantangan bagi perusahaan menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dalam menghadapi perekonomian global agar mendapat keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global.

Negara Indonesia adalah termasuk salah satu Negara yang jumlah penduduknya terbesar di Dunia dan mempunyai wilayah potensial di kawasan Asia Tenggara, menjadikan Indonesia sebagai ladang bisnis yang menjajikan sebagai sasaran pasar berbagai produk dan jasa. Sehingga diperkirakan Indonesia akan dibanjiri oleh banyak produk dan pekerja professional dari Luar Negeri.

Dalam era globalisasi ini diharapkan bagi perusahaan swasta nasional harus mampu menghadapi persaingan. Hal tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang professional sesuai dengan standar kerja pesaingnya dan mengharuskan untuk bisa lebih unggul dari pesaingnya.

Dalam organisasi, apabila manajemen-manajemen menentukan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut, maka manajemen

perusahaan dapat mengambil berbagai langkah yang dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam hal ini Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Kompetensi Kerja diharapkan mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi, mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri maupun orang lain, betahan menghadapi stress yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik didalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati juga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik.

Kecerdasan emosional seorang karyawan bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan bekerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar karyawan sangat penting dilakukan. Kesuksesan seseorang bukan hanya ditentukan oleh kecerdasan IQ semata. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian (Widayati, 2016) mengatakan bahwan setidaknya 75% kesuksesan manusia lebih ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya.

Kinerja karyawan akhir-akhir ini tidak hanya dilihat oleh faktor intelektualnya saja tetapi juga ditentukan oleh faktor emosinya. Goleman dalam

Hariyoga dan Suprianto (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif 4 dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusia.

Sedangkan motivasi adalah, agar setiap karyawan mempunyai dorongan melakukan sesuatu kegiatan mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian perusahaan. Karena motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja (Hasibuan, 2012).

Sumber Daya Manusia kini menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari Sumber Daya Manusia.

Pimpinan harus melakukan transformasi bisnis sampai ke akar agar Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kompetensi yang dapat diandalkan sesuai standar kebutuhan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat kepada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja maksimal disebut kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Kompetensi itu dikumpulkan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktifitas.

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama terlebih dahulu. Dengan demikian kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, sehingga kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Mengingat sangat pentingnya masalah kinerja, PT Astra Honda Motor dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui berbagai upaya. Usaha untuk meningkatkan kinerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan, dan perilaku. Peningkatan kinerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Uraian diatas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional, motivasi, dan kompetensi pada seorang pekerja professional sebagai faktor penting untuk pekerja agar memiliki kinerja yang baik dan menghasilkan kompetensi dalam mendukung jalannya perusahaan.

Berabad-abad sebelum para ahli berbicara mengenai Kecerdasan Emosional, terdapat ajaran yang telah mengarahkan manusia untuk mencapai kesuksesan dunia maupun akhirat. Wahyu Allah melalui Nabi Muhammad SAW dalam bentuk Al-Qur'an telah mengajarkan manusia untuk meraih kesuksesan hidup.

Dalam Islam, kemampuan mengendalikan emosi dan menahan diri disebut *sabar*. Orang yang paling sabar adalah orang yang paling tinggi dalam kecerdasan emosionalnya. Ia biasanya tabah dalam menghadapi kesulitan, ketika belajar ia tekun berhasil mengatasi berbagai gangguan dan tidak menuruti emosi serta dapat mengendalikannya. Ketika manusia merasakan gejala emosi didalam dirinya, Al-Qur'an menganjurkan manusia untuk mengendalikan emosi yang dirasakan. Sesungguhnya mengontrol diri dengan mengingat Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, yang berbunyi “*orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingat lah hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tentram*”. (QS. Ar-Rad : 28)

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi sesuatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan perbuatan tertentu (Anwar 2010).

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah selain ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Dalam Islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara professional, dalam artian harus dilakukan secara baik dan benar. Hal tersebut hanya mungkin dilakukan oleh yang sudah ahlinya. Sebagaimana sabda Rasulullah *“bila suatu urusan dikerjakan oleh orang-orang yang tidak ahli, maka tunggulah kehancuran”*. Hadits tersebut mengandung pengertian bahwa perlunya ketepatan seseorang pada bidangnya sesuai keahliannya. Profesionalitas kerja harus menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Artinya selain kompetensi kepribadian, seorang karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian karyawan yang professional dalam Islam hendaknya mampu menjalankan tugas, peran dan fungsinya secara baik dan optimal.

Kinerja sendiri menurut pandangan Islam ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan aqidahnya kedalam kehidupannya dapat meningkatkan energi spiritual yang berguna untuk meningkatkan kinerja.

Seperti Firman Allah yang berbunyi :

يُظْمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

“dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.”(QS. Al-Ahqaaf : 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA HONDA MOTOR. SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM. (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI PAINTING STEEL).”**

1.2. Perumusan Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, motivasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor?
5. Bagaimana pandangan Islam terhadap kecerdasan emosional, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Honda Motor.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor.

4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5. Bagaimana pandangan Islam terhadap pengaruh kecerdasan emosional, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Honda Motor.

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi serta menjadi pertimbangan untuk pihak manajemen PT Astra Honda Motor dalam untuk tujuan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini memberikan manfaat dalam menambah dan memperluas wawasan dibidang manajemen Sumber Daya Manusia dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis untuk mendapatkan gelar sarjana.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa khususnya mengenai masalah kecerdasan emosional, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.