

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya. Keberhasilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya diantaranya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan spiritual yang dimilikinya. Manusia yang cerdas dan mampu mengontrol emosinya dengan baik akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dibandingkan dengan mereka yang kurang cerdas atau tidak dapat mengelola emosinya dengan baik.

Prestasi kerja merupakan variabel yang paling penting dan dipelajari dalam manajemen industri dan perilaku organisasi Carpini & Parker (2017:31). Hal ini dapat didefinisikan sebagai perilaku individu, sesuatu yang dilakukan orang dan dapat diamati yang menghasilkan nilai untuk organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi Campbell & Wiernik (2015:12). Prestasi kerja juga dapat dipahami sebagai perilaku yang berhubungan dengan prestasi dengan beberapa komponen evaluatif serta sejauh mana seorang karyawan memenuhi ekspektasi kinerja organisasi secara umum Afzali et al., (2014).

Selama beberapa dekade terakhir, arti prestasi kerja bervariasi jauh dari pandangan yang lebih tradisional yang berfokus pada ketenagakerjaan dan tugas tetap untuk pemahaman yang lebih luas tentang peran kerja secara dinamis konteks organisasi Ilgen & Hollenbeck (2014). Alasan mendasar dari pergeseran fokus ini adalah lingkungan kerja yang sangat kompetitif dan global, dimana semua

organisasi harus berorientasi untuk merespon situasi yang dinamis dan berubah (Baard, Rench, and Kozlowski 2014). Konteks baru ini memerlukan konseptualisasi kinerja pekerjaan yang lebih luas yang menyatukan seluruh potensi perilaku yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Griffin, Neal, dan Parker 2016).

Terdapat dua aspek yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu EQ (*Emotional Quotient*) dan SQ (*Spiritual Quotient*). Menurut Ángeles López-Cabarcos et al., (2022) bahwa EQ dan SQ telah terbukti berpengaruh terhadap perilaku individu baik dalam lingkup organisasi hingga dalam kehidupan bermasyarakat. Kebanyakan orang menilai bahwa keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh peran besar kecerdasan inteligensi atau IQ. Padahal, IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan. IQ adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Untuk seseorang yang ber-IQ tinggi, belum tentu mutlak akan berhasil memecahkan permasalahan-permasalahan di dalam dunia kerja yang kompleks, tetapi perlu adanya sisi cerdas lain dari diri pegawai tersebut.

Goleman (2019) menyatakan bahwa IQ hanya berpengaruh 5-10% terhadap keberhasilan sisanya adalah faktor kecerdasan lain. Goleman (2019) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan mengenali perasaan diri 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. Dapat dikatakan bahwa EQ adalah kemampuan mendengar suara hati sebagai sumber informasi. Kecerdasan emosional mengajarkan tentang integritas kejujuran, komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan

mental kebijaksanaan dan penguasaan diri. Oleh karena itu pegawai yang memiliki EQ yang baik akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Zohar, D & I (2017) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu 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 yang lain. Jika kecerdasan spiritual EQ berpusat di hati, maka kecerdasan spiritual SQ berpusat pada hati nurani. Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan spiritual SQ yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya di lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini penulis berpendapat bahwa bukan hanya IQ yang berpengaruh terhadap prestasi kerja akan tetapi ada faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja salah satunya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual beberapa penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja (Ángeles López-Cabarcos et al. 2022; Faiz Wachida Yuda 2021; Lona et al. 2020).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Ciamis. Dinas Perhubungan ini merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perhubungan mempunyai tugas membantu Pemerintah Daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan dalam bidang Perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota Ciamis.

Berdasarkan hasil observasi yang diketahui melalui pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai Dinas Perhubungan Ciamis diketahui bahwa prestasi kerja pegawai masih belum optimal dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra-survei mengenai Prestasi Kerja**  
**Pegawai Dinas Perhubungan Ciamis**

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)
<b>Kualitas Kerja</b>								
1	Saya bisa menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu	2	6	4	4	4	58	58.00%
<b>Kuantitas Kerja</b>								
2	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa megganggu tugas rutin	1	6	7	6	0	62	62.00%
<b>Disiplin Kerja</b>								
3	Saya mampu mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan, dan ketaatan waktu kehadiran	3	5	6	5	1	64	64.00%
<b>Inisiatif</b>								
4	Saya selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan yang artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.	2	8	8	2	0	70	70.00%

<b>Kerjasama</b>								
5	Saya mampu bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya	3	6	9	2	0	70	70,00%
<b>Kebutuhan untuk survive</b>								
6	Saya percaya bahwa untuk mempertahankan pekerjaan saya, saya harus terus menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang berharga.	6	10	4	0	0	82	82,00%
<b>Dampak Interpersonal</b>								
7	Saya percaya bahwa konflik interpersonal di tempat kerja dapat menghambat pencapaian prestasi kerja saya	4	7	5	4	0	71	71,00%
<b>Rata-rata</b>							<b>68,10</b>	<b>68,10%</b>

Sumber: Pra Survey 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa rata-rata hasil pra survey adalah 68,10%, sedangkan jika dikalkulasikan indikator kualitas, kuantitas dan disiplin kerja masih cukup rendah di bawah rata-rata yaitu 58,00% pada indikator kualitas, 62,00% pada indikator kuantitas, dan 64,00% pada indikator disiplin kerja. Penyelesaian beban pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik jika tidak dibantu oleh sesama rekan anggota, hal ini berkaitan dengan belum adanya segala bentuk data, informasi, serta bahan maupun sumber yang tertampung dalam suatu sistem pengetahuan, serta penyelesaian tugas tambahan yang diberikan dirasa kurang mampu diselesaikan secara tepat waktu akibat

ketidapkahaman dan kurangnya pedoman. Salah satu indikator yang dapat memotivasi prestasi kerja adalah dengan inisiatif dan kerjasama yang tinggi ini menjadi faktor yang baik dalam pencapaian prestasi kerja yang lebih maksimal.

Faktor yang diduga sebagai penyebab kurang optimalnya prestasi kerja di Dinas Perhubungan adalah kurangnya kecerdasan emosional yang dapat dilihat dari kegiatan pra survey sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Kecerdasan Emosional EQ**  
**pada Pegawai Pegawai Dinas Perhubungan Ciamis**

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)
<b>Kesadaran diri (<i>Self Awareness</i>)</b>								
1	Saya dapat mengenali emosi saya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja.	4	5	3	4	4	61	61.00%
<b>Pengaturan Diri (<i>Self Regulation</i>)</b>								
2	Saya mampu mengendalikan emosi negatif saya agar tidak mengganggu kinerja saya di tempat kerja.	4	6	5	5	0	65	65.00%
<b>Motivasi (<i>Self Motivation</i>)</b>								
3	Saya merasa bahwa kesuksesan dan pencapaian pribadi saya merupakan sumber motivasi utama saya di tempat kerja.	5	6	6	3	0	73	73.00%

<b>Empati (<i>Empathy/Social Awareness</i>)</b>								
4	Saya mampu memahami perasaan dan perspektif orang lain dengan baik.	3	7	8	2	0	71	71.00%
<b>Keterampilan Sosial (<i>Social Skill</i>)</b>								
5	Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif dalam berbagai situasi dan dengan berbagai jenis orang.	4	5	8	3	0	70	70.00%
<b>Rata-rata</b>							<b>68</b>	<b>68,00%</b>

Sumber: Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa rata-rata hasil pra survey adalah 68,00%, sedangkan jika dikalkulasikan pada indikator kesadaran diri (*Self Awareness*) dan pengaturan diri (*Self Regulation*) cukup rendah di bawah rata-rata yaitu 61,00% pada indikator kesadaran diri (*Self Awareness*) dan 65,00% pada indikator pengaturan diri (*Self Regulation*). Sebagian pegawai kurang bisa mengenali emosi dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja dan sebagian pegawai belum mampu mengendalikan emosi negatif agar tidak mengganggu kinerja saya di tempat kerja. Pentingnya atribusi positif yang diberikan pegawai terhadap tugas yang dikerjakan jika dilakukan dengan baik ini berpengaruh terhadap nilai kecerdasan emosional. kecerdasan emosional dalam indikatornya yaitu Kesadaran diri (*Self Awareness*), Pengaturan Diri (*Self Regulation*), Motivasi (*Self Motivation*), Empati (*Empathy/Social Awareness*), dan Keterampilan Sosial (*Social Skill*) sangat penting diimplementasikan lebih ke dalam bentuk pengetahuan guna meningkatkan prestasi kerja.

Faktor selanjutnya yang diduga sebagai penyebab kurang optimalnya prestasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis adalah kecerdasan spiritual yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Kecerdasan Spiritual SQ**  
**pada Pegawai Pegawai Dinas Perhubungan Ciamis**

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Perentase (%)
<b>Bersikap Fleksibel</b>								
1	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.	4	7	5	4	0	71	71.00%
<b>Memiliki Tingkat Kesadaran diri (<i>Self Awareness</i>) yang Tinggi</b>								
2	Saya mampu mengenali dan mengelola emosi serta reaksi saya terhadap berbagai situasi.	5	7	5	3	0	74	74.00%
<b>Kemampuan untuk Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan (<i>suffering</i>)</b>								
3	Saya dapat melihat penderitaan sebagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh sebagai individu.	5	8	6	1	0	77	77.00%
<b>Kemampuan untuk Menghadapi Rasa Sakit</b>								
4	Saya merasa bahwa saya memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari-hari.	4	9	5	2	0	75	75.00%
<b>Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai-nilai</b>								
5	Saya hidup dengan tujuan yang jelas dan nilai-nilai yang mendorong saya untuk berbuat lebih baik setiap hari	6	7	4	3	0	76	76.00%

<b>Keengganan untuk Menyebabkan Kerugian (<i>Unnecessary Harm</i>)</b>								
6	Saya menghindari bertindak secara gegabah atau merugikan orang lain tanpa alasan yang jelas.	4	7	9	0	0	75	75,00%
<b>Kecenderungan untuk Melihat Keterkaitan antara Berbagai Hal</b>								
7	Saya cenderung melihat hubungan dan keterkaitan antara berbagai aspek kehidupan secara lebih dalam.	6	6	6	2	0	76	76,00%
<b>Memiliki Kecenderungan Mencari Jawaban-Jawaban yang Fundamental</b>								
8	Saya cenderung mencari pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang menjadi dasar kehidupan saya	6	6	5	3	0	75	75,00%
<b>Menjadi “<i>Field-Independent</i>” (Bidang Mandiri)</b>								
9	Saya memiliki kemampuan untuk menilai informasi secara kritis dan independen, tanpa terlalu dipengaruhi oleh pendapat umum atau tren	5	9	3	3	0	76	76,00%
<b>Rata-rata</b>							<b>75</b>	<b>75,00%</b>

Sumber: Pra Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa rata-rata hasil pra survey adalah 75,00%, sedangkan jika dikalkulasikan pada indikator bersikap fleksibel cukup rendah di bawah rata-rata yaitu 71,00% bahwa sebagian pegawai tidak mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu kurang maksimalnya pengimplementasian yang menjadi konstruk kecerdasan spiritual akibat keterbatasan sistem maupun sumber daya manusianya sehingga mengurangi sebuah tupoksi dalam bidang yang bersangkutan.

Dari uraian di atas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada seorang pekerja profesional sebagai salah satu faktor penting untuk meraih prestasi kerja. Karena itu, pentingnya pegawai bekerja secara maksimal, lebih-lebih bisa bekerja secara *extra role* akan memberikan banyak manfaat pada organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian tersebut, perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis Hasil penelitian tersebut akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emotional (*Emotional Quotient*) dan Kecerdasan Spiritual (*Spiritual Quotient*) Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis).**

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penyelesaian beban pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik jika tidak dibantu oleh sesama rekan anggota.
2. Penyelesaian tugas tambahan yang diberikan kurang mampu diselesaikan secara tepat waktu.
3. Kurang optimalnya kepatuhan pegawai kepada atasan dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Pegawai belum dapat mengenali emosinya dengan jelas saat menghadapi tantangan atau tekanan di tempat kerja.
5. Pegawai belum mampu mengendalikan emosi negatifnya agar tidak mengganggu kinerjanya di tempat kerja.
6. Sebagian pegawai tidak mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah, yaitu:

- 1 Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis?
- 2 Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis?
- 3 Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1 Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.
- 2 Pengaruh kecerdasan spiritual (SQ) terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

- 3 Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) terhadap prestasi kerja pada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi Pemerintah

Menjadi bahan pertimbangan atau masukan mengenai penerapan Kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ciamis untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Untuk memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang berharga dalam meningkatkan pemahaman tentang pengaruh Kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi pengetahuan yang sekiranya diperlukan mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan prestasi kerja, serta dapat menjadi referensi bagi

pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.