

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat global, persaingan ekonomi sangat bergantung pada ketersediaan sumberdaya manusia (SDM) yang berkompotensi tinggi dan yang mampu bereaksi secara fleksibel terhadap berbagai perubahan lingkungan. Karena itu, dalam situasi seperti ini, keunggulan komparatif tidak lagi mampu menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang dihadapi, sehingga perlu adanya keunggulan kompetitif bagi setiap individu.

Salah satu fenomena menonjol yang muncul pada awal abad ke-21 adalah terjadinya pergeseran dari masyarakat industri ke masyarakat informasi atau pengetahuan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang sangat pesat merupakan indikator akan hal itu. Pergeseran tersebut memberi dampak pada perubahan tatanan ekonomi dan sosial masyarakat dunia, yakni terciptanya globalisasi kegiatan ekonomi dan interaksi sosial.

Dalam upaya memenuhi tuntutan tersebut di atas, maka pendidikan memegang peran yang sangat penting, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan kualitas pendidikan tersebut. Namun pendidikan nasional dihadapkan pada sejumlah masalah, yang diantaranya adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Beberapa waktu terakhir ini sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 sudah merambah kepada dunia pendidikan, bahkan sekolah-sekolah yang bertaraf nasional saling berlomba-lomba dalam menyandang sertifikat ISO. Dari sinilah muncul beberapa pertanyaan mengenai bagaimana pengaruh sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 terhadap lembaga pendidikan yang menyangkut dengan siswa, prestasi belajar, tenaga pengajar, manajemen lembaga dan lain sebagainya. Munculnya ISO sebagai sebuah solusi untuk standar penilaian kualitas organisasi, perusahaan, atau lembaga pendidikan yang diakui secara internasional. ISO adalah berupa sertifikat yang didasarkan pada pengukuran desain dan implementasinya yang berfokus pada sistem dan proses yang dilakukan oleh perusahaan, organisasi.

Dalam suatu sistem operasi di organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu organisasi perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal tapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan organisasi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan organisasi.

Untuk itu, organisasi membutuhkan kerjasama dari berbagai sumber daya yang dimiliki untuk tumbuh menjadi kokoh, besar, bertahan, dan tangguh menghadapi bermacam tantangan serta unggul dalam persaingan secara terus-menerus. Agar terjadi kerjasama maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengelola sumber daya

manusia, dimana setiap bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta saling mendukung satu sama lain dalam memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada dengan peningkatan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait peningkatan kinerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya adalah melalui peningkatan kecerdasan emosional yang tinggi, penggunaan gaya kepemimpinan yang menyenangkan, dan pemberian motivasi yang suportif, karena dengan kecerdasan emosional yang tinggi karyawan akan mampu menguasai emosionalnya di lingkungan kerja, kemudian penerapan gaya kepemimpinan yang menyenangkan akan berdampak pada sikap karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya, serta dengan pemberian motivasi yang suportif kepada karyawan dapat memberikan dampak positif kepada karyawan untuk selalu berorientasi pada pencapaian kinerja secara optimal.

Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosi sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain, dan juga kemampuannya dalam membedakan emosi dirinya dengan emosi orang lain, dimana kemampuan ini digunakan untuk mengarahkan pola pikir dan perilakunya (Goleman, 2015:55).

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoah, 2013:47).

Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan. Hasibuan (2014:237) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

SDI Al Akbar Mojokerto merupakan lembaga pendidikan Islam di wilayah kabupaten Mojokerto dibawah naungan yayasan Al Akbar. Dalam pencapaian prestasi kerja karyawannya di lembaga ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang

rendah, penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan yayasan yang kurang menyenangkan dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan, serta program motivasi karyawan yang kurang mampu menumbuhkan motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topic tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SDI Al Akbar Mojokerto.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SDI Al Akbar Mojokerto?
2. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada SDI Al Akbar Mojokerto?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada SDI Al Akbar Mojokerto?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kinerja pegawai SDI Al Akbar Mojokerto?
5. Manakah diantara ketiga variabel bebas (kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Pada SDI Al Akbar Mojokerto?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan SDI Al Akbar Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDI Al Akbar Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDI Al Akbar Mojokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SDI Al Akbar Mojokerto.
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada SDI Al Akbar Mojokerto.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan

manajemen di karyawan Pada SDI Al Akbar Mojokerto sehingga diharapkan kinerja karyawan di karyawan Pada SDI Al Akbar Mojokerto dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi.