

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Untuk mampu bersaing pada era global, sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya insani yang berkualitas (Zaini, 2009). Zaini menyatakan bahwa sumber daya insani yang berkualitas adalah sumber daya insani yang berprestasi kerja tinggi. Selanjutnya, Zaini menegaskan bahwa ketika prestasi kerja karyawan tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur yang begitu penting bagi perusahaan. Menurut Dessler (2006) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya.

Davis dalam Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa faktor kemampuan (*ability*) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Goleman (2000) menyebutkan bahwa pengaruh IQ terhadap kinerja hanya 20%, sedangkan 80% dipengaruhi oleh *Emotional Quotient (EQ)*. Dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang (Goleman, 2000).

Goleman (2001) memperkenalkan EQ sebagai faktor kunci mencapai kesuksesan. Goleman menyatakan bahwa EQ adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga EQ sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Goleman dalam Echon (2010) memberikan satu asumsi betapa pentingnya peran EQ dalam kesuksesan pribadi dan profesional yaitu 90% prestasi kerja ditentukan oleh EQ, pengetahuan dan teknis hanya berkontribusi 4%. Yate dalam Caruso (1999) membuat penelitian yang sangat menarik dengan mengungkap peranan EQ dalam karir dan tempat kerja dengan mengacu seberapa besar EQ sebagai syarat yang dibutuhkan untuk keberhasilan kerja. Dari hasil penelitian, menunjukkan beberapa pekerjaan memerlukan EQ yang tinggi seperti dokter jiwa, manajer pelatihan, pekerja sosial dan lainnya. Beberapa pekerjaan ini menempatkan diri dalam kontak dengan orang lain, dan melibatkan bekerja dalam tim informal, atau mengharuskan orang untuk berempati, dan memahami yang lain.

Kehadiran EQ sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah mengundang pro (positif) dan kontra (negatif) dikalangan para ahli. Gordon (2004: 1) adalah salah satu yang menentang pendapat tersebut. Ia berpendapat bahwa EQ lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan *mood* (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kemampuan potensi (IQ).

Hal ini memberikan bukti bahwa masalah ini masih merupakan permasalahan yang menarik untuk diteliti.

Beberapa dekade terakhir telah melahirkan begitu banyak perubahan (D'souza, 2006). D'souza menyatakan bahwa di satu sisi, terdapat ledakan pengetahuan, revolusi teknologi dan kemajuan dalam setiap bidang ilmu pengetahuan dan seni. Di sisi lain, adanya kemiskinan, kelangkaan makanan, perubahan iklim, peningkatan kejahatan, dan masalah sosial dan politik. Menurut D'souza, perubahan ini telah membawa manusia ke situasi yang terus menimbulkan kesulitan bagi semua orang. Stoltz dalam Surekha (2001: 1) menyatakan bahwa jumlah kesulitan yang dihadapi individual selama satu hari rata-rata meningkat tujuh sampai dua puluh tiga dalam sepuluh tahun terakhir.

Perkembangan ekonomi yang begitu pesat, ketidakpastian lingkungan dan meningkatnya kompleksitas pekerjaan, membutuhkan karyawan yang bisa bertahan dalam menghadapi kesulitan (Surekha, 2001). Seorang pakar komunikasi organisasi, Stoltz (2000) memperkenalkan teori baru yaitu kemampuan untuk bertahan didalam kesulitan yang bisa menjadi indikator terbaik untuk mencapai kesuksesan secara keseluruhan. Stoltz mengatakan kesuksesan sangat dipengaruhi dan diramalkan oleh cara seseorang merespon kesulitan yang datang, menjelaskan kesulitan yang timbul serta mengatasi kesulitan tersebut. Mereka yang dapat mengatasi kesulitan dengan baik, akan menjadi pemimpin di masa kini dan masa depan, hal ini disebut dengan *adversity quotient* (AQ), yang mana AQ sering dijadikan ukuran kemampuan seseorang untuk mengatasi kesulitan. Selain itu, AQ yang dimiliki oleh seseorang lebih signifikan

daripada IQ, pendidikan atau keterampilan sosial. Seperti yang dikemukakan Stoltz (2000), AQ tinggi berdampak pada peningkatan kinerja.

Krisis ekonomi global yang menghantui seluruh industri di dunia membuat kalangan industri berupaya melakukan efektivitas dan efisiensi untuk tetap bertahan. Salah satu industri yang terkena dampak krisis global adalah industri sekuritas. Industri sekuritas adalah industri atau perusahaan yang memiliki ijin sebagai perantara perdagangan efek dan dapat melakukan transaksi jual beli efek (Investama, 2007). Industri sekuritas harus berhadapan dengan masalah tingkat suku bunga, harga tukar, suku bunga yang ujungnya akan berdampak pada IHSG. Apalagi menurut Benjamin (2011), kenaikan harga pangan di akhir bulan desember dan selama bulan januari sudah ditebus dengan terkoreksinya IHSG dari 3700-an ke 3300-an. Laju inflasi yang sangat liar diyakini membuat kepercayaan investor pudar. Oleh sebab itu, menurut Pefindo (2010) salah satu faktor yang merupakan kunci kesuksesan dalam industri sekuritas adalah *management, infrastructure* dan *strategy*. Analisa komprehensif meliputi penilaian terhadap keahlian manajemen, lisensi, kredibilitas, serta strategi untuk secara aman dan konservatif mengelola perusahaan (Pefindo, 2010). Keahlian manajemen mencakup latar belakang manajemen, rekam jejak, visi, perencanaan strategis dan kualitas sumber daya insani. Dikatakan bahwa sumber daya insani sangat penting bagi pengembangan dan pertumbuhan bisnis perusahaan, terutama pada lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Kualitas sumber daya insani akan ditentukan dari kebijakan perusahaan pada perekrutan, pelatihan, serta sistem suksesi. Ketika kualitas sumber daya insani meningkat maka akan berdampak terhadap kinerja dari perusahaan tersebut

(Yuniningsih dalam Trihandini, 2005). Kualitas sumber daya insani tidak hanya di lihat dari IQ yang dimiliki, tetapi juga kecerdasan-kecerdasan lainnya seperti EQ, AQ.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Emotional* dan *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja, *emotional* dan *adversity quotient* pada karyawan PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat?

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan pengaruh *emotional* dan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan, dan memperoleh data mengenai tingkat kinerja, *emotional* dan *adversity quotient* pada karyawan yang kemudian di analisis lebih lanjut yang akan diperoleh sebuah informasi yang berguna bagi PT Sinarmas Sekuritas dan juga pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menjelaskan tingkat *emotional* dan *adversity quotient* serta kinerja karyawan pada PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat.
3. Untuk menjelaskan pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi/PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran atau sumbangan Informasi kepada pimpinan organisasi PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat tentang tingkat kinerja, EQ dan AQ pada karyawan PT sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat sehingga perusahaan dapat membuat kebijakan yang mendukung kinerja karyawan dan cara meningkatkan *emotional* dan *adversity quotient* karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan masalah *emotional* dan *adversity quotient* serta kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain/ Akademisi

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan peneliti lain atau akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan masalah *emotional* dan *adversity quotient* serta kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat yang terdiri atas Bandung (Jl. Abdul Rivai No.2 Bandung), Bogor (Jl. Pajajaran No.28D Warung Jambu), Cirebon (Jl. Tuparev No.30), Garut (Jl. Ciledug No.180), Pekalongan (Gedung ASM Jl. Dr.Cipto No.39 Pekalongan), Tasikmalaya (Jl. Sutisna Senjaya No.65), Tegal (Jl. Jendral Sudirman No.2 Tegal) dan Sukabumi (Jl. Ahmad Yani No.235). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret - Juni 2011.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang dan identifikasi masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijabarkan teori yang melandasi penelitian ini yaitu mengenai pengertian kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan,

dimensi-dimensi kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kontribusi kinerja karyawan, pengertian *emotional quotient* (EQ) dan *adversity quotient* (AQ), dimensi-dimensi, faktor-faktor yang memengaruhi dan kontribusi EQ dan AQ, keterkaitan EQ dan AQ terhadap kinerja karyawan, serta tinjauan atas penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri atas objek dan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, jenis penelitian, pengukuran dan operasionalisasi variabel, dan metode analisis data berupa uji *outlier*, validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, serta hipotesis dengan uji regresi majemuk.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang laporan pelaksanaan penelitian yang terdiri atas gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, hasil uji data berupa uji *outlier*, validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang simpulan hasil penelitian, keterbatasan serta saran untuk pihak manajemen dan penelitian mendatang.