

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini telah menyebar dengan sangat cepat dan berdampak pada semua institusi-institusi yang ada di Indonesia. Salah satunya institusi perguruan tinggi yang berperan dalam bidang pendidikan. Banyaknya penduduk Indonesia yang pengangguran mencapai 6,87 juta jiwa dan ini menjadi tanggungan perguruan tinggi untuk meminimalisir tingkat pengangguran yang masih belum diatasi dengan optimal. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam memberikan sarana dan prasarana dalam aktivitas berjalannya pendidikan di negeri ini dengan memberikan apresiasi bagi perguruan tinggi sehingga mampu bersaing di kancah nasional maupun internasional. Hal ini tentu persaingan-persaingan antar perguruan tinggi menjadi tidak asing bagi masyarakat Indonesia khususnya sumber daya manusia yang ikut serta andil di dalamnya. Ketat dan cepatnya persaingan mendorong seluruh perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas lulusannya sehingga mampu memenuhi standarisasi di dunia kerja. Ini berlaku untuk semua institusi perguruan tinggi, baik perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta.

Permintaan dunia kerja akan sumber daya manusia semakin banyak untuk berlomba-lomba mencari yang terbaik. Tidak hanya sumber daya manusianya saja yang mencari tetapi perusahaan juga mencari dan memilah lulusan-lulusan terbaik yang bisa memaksimalkan hasil kerja perusahaannya. Hal ini menjadi sorotan yang harus diprioritaskan oleh pemerintah mengingat tingkat pengangguran di Indonesia yang masih tinggi. Hzy (2010) menjelaskan, penggunaan sumber daya manusia sangat penting karena faktor tersebut adalah aset penting guna keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis yang tergantung dari inspirasi dan kinerja karyawan. Maka peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengoptimalkan dan menjawab tantangan kompetitif di dunia kerja. Sehingga perguruan tinggi dituntut untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang siap kerja dan mengabdikan pada negara demi kemajuan ekonomi di Indonesia. Maka pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga harus dilakukan dengan berbagai pelatihan-pelatihan untuk mengasah *skill* para karyawan. Dengan begitu, pegawai akan menjadi terlatih dan dapat berkontribusi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan institusi perguruan tinggi. Peningkatan kerja pegawai selalu dilakukan oleh perguruan tinggi yang sudah dikenal oleh

masyarakat maupun yang masih baru didirikan agar tujuan yang sudah direncanakan mampu dicapai dengan optimal.

Keberhasilan perguruan tinggi tidak lepas dari kinerja pegawai dengan tujuan masing-masing terhadap tugas yang diberikan. Dalam organisasi, apabila manajemen dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (performance), maka manajemen yang terdapat pada organisasi mampu mengambil berbagai langkah agar dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dengan harapan bersama. Beberapa faktor diantaranya komitmen organisasi, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional. Maka dibutuhkan komitmen yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Meyer & Allen (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Kemauan dan keinginan serta perasaan memiliki tanggung jawab pada sebuah organisasi akan membantu mencapai tujuan-tujuan dari organisasi. Seperti yang dijelaskan Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi tumpuan seorang pegawai tersebut setia atau tidak terhadap perguruan tinggi. Maka meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai harus dilakukan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perguruan tinggi. Selanjutnya menurut Nasina dan Doris (2011) menyatakan, apabila organisasi mempunyai karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi, maka organisasi tersebut akan mendapatkan keunggulan kompetitif, berhasil menerapkan strategi bisnis, mencapai tujuan dan mengoptimalkan modal sumber daya manusia. Komitmen yang tinggi pada diri seseorang akan membantunya dalam mencapai keberhasilan mencapai keunggulan yang kompetitif dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Kouzes (1993) yang menyatakan, kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitriastuti (2011) dan Tolentino (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai akan bekerja dengan semangat dan lebih maksimal. Perguruan tinggi yang memiliki pegawai dengan komitmen yang baik disertai spiritulitas yang kuat akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Hal ini tentu peran spiritulitas pada pegawai harus dimaksimalkan.

Dalam perguruan tinggi kecerdasan spiritual memegang peranan yang tinggi dalam kesuksesan pegawai saat bekerja sehingga mencapai visi, misi, dan tujuan institusi. Kecerdasan spiritual memungkinkan seorang pegawai untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan serta tentang memaknai kehidupan dengan melakukan kegiatan yang positif. Menurut Zohar dan Marshall (2001) kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup seseorang dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) akan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya dengan melihat permasalahan itu dari sisi positifnya sehingga permasalahan dapat diselesaikan dengan baik dan cenderung melihat suatu masalah dari maknanya. Sehingga apapun yang dikerjakan menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Karena kehidupan dalam berperilaku baik dan mampu menempatkan diri di situasi yang tepat dalam menghadapi persoalan-persoalan yang terjadi di dalam maupun di luar instansi dengan tetap mementingkan makna atau manfaat sebagai hasil akhir dari masalah yang terjadi. Pegawai yang berperilaku baik tentunya akan mendapatkan nilai ataupun penghargaan sebagai hasil dari pekerjaannya. Menurut Montgomery (2013) spiritual mulai dikaitkan dengan hasil positif, antara lain adalah mengenai kesehatan fisik, konsep diri sehat, kesejahteraan, mengurangi gangguan mood, hubungan interpersonal yang lebih memuaskan, dan fungsi otak yang lebih baik. Kecerdasan spiritual sering dikaitkan dalam kemampuan seorang pegawai untuk membangun dirinya melakukan hal-hal yang positif. Maka pegawai yang memiliki spiritualitas yang baik tentu akan bermakna setiap aktivitas yang dilakukannya. Karena hanya menjalankan hal-hal yang bersifat positif sehingga seorang pegawai akan mampu membatasi dirinya untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikannya. Untuk itu, kecerdasan spiritual (SQ) dalam diri pegawai akan berdampak pada setiap aktivitas atau pekerjaan yang dijalankannya. Sedangkan menurut Fernando dan Jackson (2006) menyatakan, spiritualitas juga bisa tentang perasaan akan tujuan, makna, dan perasaan terhubung dengan orang lain, dalam konteks ini adalah spiritualitas yang berhubungan dengan komunitas yang berada dilingkungan kerja. Artinya spritualitas tidak hanya berhubungan dengan keagamaan tetapi juga tentang sikap atau perilaku yang sudah terstruktur di dalam diri seorang pegawai dan dapat dipahami oleh akal pikiran. Selain itu, pembelajaran yang dilakukan sejak kecil juga menjadi sebab spiritualitas sudah tertanam pada diri pegawai. Memiliki kecerdasan spiritual (SQ) merupakan landasan bagi seorang pegawai yang diperlukan untuk menyempurnakan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif. Sehingga akan seimbang antara kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) yang akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dalam peningkatan kerjanya. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk memotivasi diri

sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa. Seorang pegawai yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi keadaan yang membuat frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan dari luar, mengatur suasana hati dan berempati, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Sebagian besar sumber daya manusia di negara berkembang terutama Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik dan dengan adanya teknologi semua dapat terlihat dengan jelas tanpa tahu mana yang salah dan mana yang benar. Hal inilah menjadi penyebab lemahnya kualitas sumberdaya manusia di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Pengendalian emosi pada individu-individu sangat penting agar dapat diakui oleh lingkungannya dengan pengarahan dalam bidang pemikiran dan perbuatannya sehingga hal ini dapat diantisipasi agar tidak menimbulkan kerugian sesama pegawai dan berdampak pada perguruan tinggi. Emosi memiliki peran untuk membangkitkan intuisi dan rasa ingin tahu, kemudian akan dapat membantu mengantisipasi masa depan yang tidak menentu dengan perencanaan-perencanaan yang sesuai pada permasalahan. Pengertian kecerdasan emosional (EQ) atau kecerdasan emosi diartikan oleh beberapa pakar antara lain menurut Goleman (1999) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain. Mampu mengendalikan emosi diri sendiri ataupun orang lain dengan memahami situasi yang sedang memuncak adalah seseorang tersebut dapat mengontrol perasaan dan logikanya secara seimbang. Menurut Salovey dan Mayer (1999), kecerdasan emosi merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Sedangkan menurut Ginanjar (2003) menyatakan, kecerdasan emosional sebagai sebuah kemampuan untuk mendengar bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan bersama. Dari pendapat para ahli bahwa kecerdasan emosi atau emosional pada diri sendiri ataupun orang lain adalah kemampuan seseorang dalam memahami dan mengendalikan perasaannya yang berasal dari bisikan emosi atau dari dalam diri sendiri sebagai acuan dan dorongan untuk bertindak demi mencapai tujuan bersama. Menurut Silalahi (2005) kecerdasan emosi sebagai kemampuan seseorang mengendalikan emosinya saat menghadapi situasi yang menyenangkan maupun

menyakitkan. Emosi dapat digambarkan sebagai tindakan yang berupa mimik wajah dan pengungkapan rasa dalam pembicaraan dengan orang lain. Sanjaya (2012) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kecerdasan emosional mampu berperan sebagai moderasi stres kerja karyawan. Seseorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentu akan mampu menngontrol dirinya dan mengurangi rasa stres pada pekerjaannya. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Trihandini (2005), yang menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Kemampuan seorang pegawai mengendalikan kecerdasan emosionalnya maka akan berdampak pada kinerja pegawai di institusi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas kerjanya untuk mencapai tujuan dari sebuah institusi. Menurut Thoyib (2005:10) menyatakan, kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan instansi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat membawa dampak bagi institusi seperti, kinerja yang tinggi dapat menaikkan produktivitas institusi, tercapainya tujuan perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai serta menetapkan manajemen organisasi. Pencapaian hasil kerja pegawai menunjukkan meningkatnya kinerja pada institusi dengan tingkat produktivitas yang semakin baik. Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang ditentukan. Menurut Agus Darma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas masing-masing tersebut pada periode waktu yang telah ditentukan. Kemudian menurut Simamora (1997), maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu perusahaan harus memiliki beberapa cara untuk menggali potensi yang ada pada diri pegawai. Menempatkannya sesuai dengan bidang masing-masing pegawai sesuai dengan keahliannya. Dengan begitu institusi akan berdiri dengan baik dan optimal karena didukung oleh pegawai yang berpengalaman. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai menjadi faktor utama yang diperhatikan sehingga institusi dapat mengantisipasi terjadinya penurunan kinerja. Seperti yang dijelaskan Indra (2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Pemberian evaluasi terhadap pencapaian kinerja pegawai sangat penting guna meningkatkan program-program instusi secara optimal. Banyak faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam institusi di antaranya komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional. Dimana beberapa faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan institusi.

Di era serba teknologi ini persaingan semakin ketat dan cepat, maka dibutuhkan pegawai yang terampil dan terlatih serta perguruan tinggi perlu membuat kebijakan terhadap pegawainya. Maka berbagai strategi dibuat agar dapat menghadapi persaingan globalisasi yang semakin luas. kemudian menuntut pegawai agar meningkatkan kinerjanya dengan lebih produktif dan fokus terhadap tujuan perguruan tinggi. Hal ini tidak terkecuali pada institusi perguruan tinggi salah satunya Universitas Muhammadiyah Jember. Bahwasannya untuk menunjang kebutuhan dan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember, langkah yang banyak diambil adalah dengan mengoptimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, dengan 500 pegawai secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember 2018

No.	Keterangan Karyawan dan Pegawai	Jumlah Karyawan dan Pegawai
1.	Karyawan	230
2.	Dosen	270
Jumlah		500

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan data yang di dapat dari Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember dijelaskan bahwa jumlah pegawai sebesar 500 dimana karyawan 230 dan dosen 270, dengan tugas dan keahlian masing-masing individu tersebar diseluruh Gedung Universitas Muhammadiyah Jember.

Tabel 1.2
Data Jabatan Fungsional Dan Sertifikasi Dosen Tahun 2014 s.d 2018

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Jabatan Fungsional				Total	
		2014	2015	2016	2017		2018
1.	Asisten Dosen	12	15	5	4	3	39
2.	Lektor	12	5	1	1	1	20
3.	Lektor Kepala						
4.	Profesor						
Total Sertifikasi Dosen							59

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya di dasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Jabatan fungsional (Jafung) terdiri dari empat jabatan dari yang terendah hingga tertinggi yaitu asisten ahli, lektor, lektor kepala dan profesor dimana pengangkatan tersebut tidak serta merta dapat dengan mudah karena harus memuhi persyaratan yang telah dianjurkan oleh Dikti. Selanjutnya sertifikasi dosen (Serdos) adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Program ini merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Dimana seorang dosen yang menginginkan mendapatkan sertifikasi dosen (Serdos) harus memiliki jabatan akademik sekurang-kurang sebagai asisten ahli.

Berdasarkan data yang di dapat dari Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember dijelaskan bahwa selama tahun 2014 sampai dengan 2018 terdapat 59 dosen yang sudah bersertifikasi dengan jabatan fungsionalnya yaitu Asisten Ahli dan Lektor. Tingkatan jabatan fungsional yang terdiri dari 4 jabatan hanya ada 39 asisten ahli dan 20 lektor yang bersertifikasi ditahun 2014 sampai dengan 2018. Tabel diatas juga menjelaskan dari tahun 2014 sampai dengan 2018 jumlah dosen bersertifikasi mengalami penurunan. Namun dari data yang didapat peneliti dari Biro Kepegawaian terdapat 92 dosen yang telah bersertifikasi profesional dari tahun 2009 sampai dengan 2018 dan di tahun 2013 tidak ada dosen yang telah bersertifikasi atau mengajukan seertifikasi profesional dosen. Dimana dari jumlah 270 keseluruhan dosen yang terdapat di Universitas Muhammadiyah Jember ada 178 orang yang masih belum memiliki Sertifikasi Dosen (SERDOS) sebagai bukti ke profesionalitas dosen sebagai tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Jember. Banyaknya dosen yang masih belum bersertifikasi dengan jumlah mahasiswa yang mencapai 8.587. Hal ini menjadi fenomena yang harus diperhatikan karena berhubungan dengan kualitas dosen sebagai pengajar untuk menghasilkan mahasiswa-mahasiswa yang siap berkontribusi di dunia kerja. Selain itu, pengaruh beban dosen juga yang harus menyusun, merencanakan, dan membimbing mahasiswa serta melakukan tugas penelitian dan pengabdianya kepada masyarakat mengakibatkan penurunan pada jafung dan sertifikasi dosen. Memiliki komitmen pada institusi juga merupakan salah satu persyaratan seorang dosen untuk mendapatkan sertifikasi sebagai pendidik yang profesional. Melatih diri untuk mengendalikan dan mengontrol amarah serta menanamkan spiritualitas yang baik pada diri sendiri. Meningkatkan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional pada dosen juga sangat diperlukan karena banyaknya persaingan-persaingan yang memicu terjadinya hal yang tidak diinginkan. Sebagaimana juga terjadi pada karyawan,

berdasarkan keluhan-keluhan yang disampaikan para mahasiswa mengenai pelayanan di Universitas Muhammadiyah Jember. Dimana sikap karyawan yang kurang ramah, pelayanannya yang lamban, ketika jam kerja masih ada yang bersantai dan ketika waktu sholat tiba ada beberapa karyawan yang masih melakukan aktivitas kerjanya.

Tabel 1.3
Data Presensi Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember 2018

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Keterangan hadir		value	%
			Telat	Pulang awal		
1.	Januari	2626	785	723	1508	1.508
2.	Februari	2570	661	750	1411	1.411
3.	Maret	2443	612	599	1211	1.211
4.	April	2662	753	663	1416	1.416
5.	Mei	2318	697	755	1452	1.452
6.	Juni	1497	661	544	1205	1.205
7.	Juli	2643	732	675	1407	1.407
8.	Agustus	2519	752	698	1450	1.450
9.	September	2709	748	785	1533	1.533
10.	Oktober	3004	760	754	1514	1.514
11.	November	2878	775	844	1619	1.619
12.	Desember	2367	731	764	1495	1.495
Jumlah		30236	8667	8554	17221	17.221

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa di tahun 2018, pada bulan oktober jumlah hari kerja karyawan 3004 hari lebih tinggi di bandingkan dengan bulan-bulan yang lainnya dengan 760 keterangan hadir telat dan 754 karyawan pulang lebih awal yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kemudian, dibandingkan dengan bulan november jumlah hari kerja 2878, keterangan hadir telat 775 dan keterangan pulang 844 memiliki nilai persen lebih tinggi dari bulan-bulan yang lainnya.

Hal ini menjadi dasar penelitian untuk membuat suatu penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Bagi pegawai yang mampu mengelola komitmen, spiritualitas, dan emosional diharapkan dapat menunjukkan perilaku yang baik saat menghadapi situasi atau permasalahan yang sulit dihadapi dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

mengingat Universitas Muhammadiyah Jember adalah perguruan tinggi swasta yang menghasilkan sumber daya manusia berpendidikan dan keislaman yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian Komitmen Organisasi, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Emosional yang dapat menghasilkan Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan dengan harapan dapat mencapai tujuan dari penelitian ini. Berikut rumusan masalah penelitian :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris dan menganalisis pengaruh serta hubungan :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi :

1. Peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang peran komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya yang berguna bagi perkembangan IPTEK.
2. Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai masukan pada manajemen Universitas Muhammadiyah Jember yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

