

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kerjasama tim atau *teamwork*, terutama pada jaman sekarang dengan segala kemajuan dan perkembangan teknologi yang pesat merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam berjalannya fungsi setiap divisi dalam suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama merupakan sumber utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Agar mampu memberikan hasil yang optimal dalam mewujudkan visi dan misi diperlukan kerjasama tim atau *teamwork* yang baik dan solid, yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yang merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Kerja sama atau *teamwork* yang baik di dalam sebuah organisasi atau tim akan menciptakan sebuah kemampuan untuk menggapai dan mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Hal ini juga selaras dengan hidup yang kita jalani, kita membutuhkan sebuah bekerja sama dengan orang lain atau pihak lainnya, baik itu di dalam suatu bidang pekerjaan atau bidang yang lainnya. Akan tetapi, kerja sama yang dimaksud disini merupakan kerja sama dalam hal yang positif, bukan dalam hal yang negatif. Kekuatan, keunggulan, dan potensi dalam sebuah organisasi atau tim akan hilang jika orang-orang atau anggota-anggota yang ada di dalam organisasi atau tim tersebut memiliki sikap yang egois, hanya memikirkan diri sendiri,

hanya ingin menang sendiri, dan tidak memikirkan serta menyesuaikan tindakan dan tingkah laku mereka kepada tujuan organisasi atau tim. Dengan segala kemajuan dan perkembangan teknologi pada jaman sekarang yang membuat banyak perubahan-perubahan yang terjadi, baik itu dalam hal yang positif maupun negatif menuntut setiap orang atau individu untuk bekerja lebih keras dan cenderung ambisius terhadap apa yang dia inginkan, hal tersebut merubah mereka menjadi manusia yang individualis dan egois atau hanya memikirkan dirinya sendiri tanpa menghiraukan orang lain.

Selain itu, bertambah banyaknya dan berkembangnya juga aktivitas-aktivitas yang menguras pikiran dan perhatian setiap orang atau individu, yang pada akhirnya mengakibatkan berkurangnya kerja sama tim, berkurangnya rasa tolong menolong antar anggota organisasi atau tim. Selain itu, persaingan yang ada didalam dunia kerja, tidak meratanya bonus akhir tahun, kemudian bertambah mahal dan bervariasi kebutuhan hidup juga menyebabkan perubahan pada sebagian orang menjadi individu yang memiliki sikap apatis pada lingkungan yang ada sekitarnya. Tidak dipungkiri juga ada orang atau individu yang saling sikut dan menjatuhkan demi mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi atau perusahaannya, sehingga perilaku tolong menolong atau altruisme antar anggota organisasi atau perusahaan semakin lama semakin terkikis dalam dunia kerja. Padahal perilaku tolong menolong atau altruisme sangat amat penting dalam kehidupan bersosialisasi terutama dalam dunia kerja yang sangat padat dengan aktivitas-aktivitas yang menguras tenaga dan pikiran.

Dengan hilangnya perilaku tolong menolong atau altruisme antar anggota, hal ini dapat menyebabkan hancurnya kerjasama tim atau *teamwork* karena mereka hanya memikirkan dirinya sendiri atau kepentingan pribadi tanpa memprioritaskan tujuan bersama yang akan berdampak pada kurang harmonisnya hubungan antar anggota organisasi, kurang kompaknya kerjasama antar anggota organisasi, serta sulitnya suatu organisasi atau tim dalam mencapai tujuan-tujuannya yang ingin diwujudkan baik itu jangka pendek atau jangka panjang. Maka dari situlah, pentingnya dalam membangun dan menumbuhkan rasa tolong menolong atau perilaku altruisme dalam anggota tim atau organisasi sehingga kerjasama atau *teamwork* antar anggota didalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan harmonis dalam mencapai tujuan organisasi atau tim, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang telah disetujui dan sepakati bersama serta dapat terealisasi dengan baik. Dengan adanya rasa tolong menolong atau perilaku altruisme yang tumbuh dan berkembang disetiap anggota organisasi atau karyawan perusahaan dapat membuat anggota organisasi atau karyawan perusahaan tidak akan mementingkan kepentingan dirinya sendiri melainkan lebih mementingkan kepentingan bersama yaitu tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dan mereka juga akan saling mendukung dan tolong menolong jika terdapat suatu masalah, baik itu kecil maupun besar dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayarni (2009), perilaku tolong menolong atau perilaku altruisme merupakan karakter seseorang yang mempunyai kecenderungan dalam hal

melakukan tolong menolong untuk kesejahteraan orang yang ditolong, tanpa memikirkan kepentingan pribadi (unselfish; selfless). Jadi, dengan tumbuhnya perilaku altruisme antar anggota dalam organisasi atau perusahaan akan membuat hubungan antar anggota organisasi atau karyawan perusahaan dapat terjalin dengan harmonis, baik dalam konteks personal maupun dalam konteks pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi kerjasama atau *teamwork* antar anggota didalam suatu organisasi atau perusahaan dapat terjalin dengan baik dan solid, sehingga tujuan dalam organisasi dan perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah.

Kemudian dalam mewujudkan dan menumbuhkan, serta mengembangkan perilaku altruisme antar anggota organisasi atau karyawan perusahaan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi. Kondisi emosional seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja orang tersebut, orang yang berada dalam kondisi emosional yang baik, maka dia akan bekerja dengan baik juga. Selain itu orang yang dalam kondisi emosional yang baik, orang tersebut akan lebih memperhatikan atau lebih peka terhadap lingkungan disekitarnya ditempat dia bekerja, oaring tersebut atau karyawan tersebut akan cenderung lebih empati terhadap setaip kondisi dalam lingkungan tempat dia bekerja. Seorang individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan orang dan situasi dengan sikap positif terhadap semua aspek kehidupan dan kemampuan untuk memerintah dengan membangun hubungan. Sangat penting bagi semua orang untuk mengembangkan kecerdasan emosional untuk memahami dan menerima

situasi, orang dan perubahan yang terjadi di sekitar mereka (Chatterjee, 1998: Rajni Dhingra, et al. (2015). Seorang individu atau karyawan perusahaan yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu dalam menyesuaikan diri terhadap segala masalah yang ada disekitarnya secara adaptif dan mampu menyelesaikannya dengan cara yang positif atau kearah yang lebih baik. Sehingga, kecerdasan emosional ini sangat penting dalam membangun dan menumbuhkan rasa tolong menolong atau perilaku altruisme antar karyawan didalam suatu perusahaan demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan itu sendiri.

Kemudian, selain itu kondisi spiritual seorang karyawan juga dapat mempengaruhi perilakunya didalam perusahaan. Seorang individu yang memiliki kondisi spiritual yang baik, dia akan bersikap fleksibel atau mampu menyesuaikan dengan segala kondisi yang menimpa dirinya atau yang terjadi di lingkungannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Danah Zohar dan Ian Marshall (2000) yang menyimpulkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan spiritual, dia akan mampu menyesuaikan diri secara cepat dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan), dan efisien tentang realitas. Lalu, individu dengan kecerdasan spiritual juga akan memiliki kesadaran diri yang tinggi dan mendalam sehingga bisa menyadari berbagai situasi yang datang dan menanggapi. Serta, individu tersebut akan memiliki keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu yaitu selalu berfikir sebelum bertindak agar tidak terjadi hal yang tidak diharapkan Zohar dan Marshall (2000). Jika seorang

karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi, hal tersebut dapat mempengaruhi rasa tolong menolong atau perilaku altruisme yang dilakukannya terhadap sesama karyawan dalam lingkungan perusahaannya agar terjalin kerjasama atau *teamwork* yang baik dan solid demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Lalu kesejahteraan subjektif yang dialami karyawan juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut dalam berperilaku atau berorganisasi dalam perusahaan. Orang yang sedang dalam keadaan bahagia akan merasa senang dalam melakukan kegiatan apapun yang berkaitan dengan lingkungan disekitarnya. Jadi karyawan yang sedang dalam keadaan bahagia, dia akan merasa senang dalam melakukan berbagai kegiatan, baik itu yang berkaitan dengan pekerjaan maupun bukan pekerjaan dalam konteks yang positif didalam lingkungan tempat dia bekerja. Karyawan yang sedang dalam keadaan bahagia akan mempengaruhi tindakan-tindakan atau perilakunya dalam bekerja atau berorganisasi, terutama rasa tolong menolong atau perilaku altruisme antar karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Islami dan Siswadi (2015) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kebahagiaan dengan perilaku altruisme, yang selanjutnya dapat berdampak pada kerjasama atau *teamwork* antar karyawan yang lebih baik dan solid, sehingga semua tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Oleh sebab itu, peneliti berpendapat bahwa hal mengenai perilaku altruisme di tempat kerja ini menarik dan penting untuk ditelaah lebih lanjut.

Peneliti memilih lokasi di Sentra Kerajinan Gerabah Kasongan, Bantul, Yogyakarta sebagai objek penelitian. Sentra Kerajinan Gerabah Kasongan adalah suatu kawasan desa wisata penghasil kerajinan gerabah di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Kasongan adalah sebuah daerah pemukiman berupa pedusunan yang dipimpin oleh seorang kepala dusun. Mayoritas masyarakat di daerah Kasongan bekerja sebagai kundhi. Kundhi yaitu seseorang yang bekerja dalam bidang kerajinan yang membuat peralatan rumah tangga dari bahan tanah liat. Akan tetapi pada jaman sekarang, para pengrajin ini atau kundhi di Kasongan menjadi lebih kreatif, variatif dan inovatif dalam membuat suatu produk dari tanah liat. Di daerah Kasongan ini mempunyai banyak usaha kecil menengah yang menjual berbagai jenis produk dari bahan baku tanah liat. Usaha-usaha kecil menengah di Kasongan ini menjual berbagai produk yang relatif sama, hanya saja variasi dan bentuknya saja yang berbeda. Sehingga, persaingan pasar di kawasan Sentra Kerajinan Gerabah Kasongan ini menjadi sangat ketat, hal tersebut terlihat dari produk-produk yang dijual relatif sama yaitu kerajinan yang berbahan dasar tanah liat atau gerabah. Sedangkan yang membedakan hanyalah bentuk dan jenis produk sesuai kreativitas masing-masing produsen. Maka dari itu berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam dunia kerja dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP PERILAKU ALTRUISME MELALUI *HAPPINESS* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*” (Studi pada Karyawan di Sentra Kerajinan Gerabah Kasongan)**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku altruisme di tempat kerja?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku altruisme di tempat kerja?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *happiness*?
4. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *happiness*?
5. Apakah *happiness* berpengaruh terhadap perilaku altruisme di tempat kerja?
6. Apakah *happiness* memediasi kecerdasan emosional dan perilaku altruisme di tempat kerja?
7. Apakah *happiness* memediasi kecerdasan spiritual dan perilaku altruisme di tempat kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku altruisme di tempat kerja?
2. Menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap perilaku altruisme di tempat kerja?
3. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap *happiness*?
4. Menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *happiness*?

5. Menguji pengaruh *happiness* terhadap perilaku altruisme di tempat kerja?
6. Menguji mediasi *happiness* terhadap kecerdasan emosional dan perilaku altruisme di tempat kerja?
7. Menguji mediasi *happiness* terhadap kecerdasan spiritual dan perilaku altruism di tempat kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah :

1. Manfaat pada bidang teoritis

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, terutama dalam bidang teoritis adalah dapat berguna dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan studi peningkatan perilaku altruisme di tempat kerja.

2. Manfaat pada bidang praktik

Diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan kepada pihak-pihak yang berkaitan, khususnya pengampu kepentingan universitas-universitas di Yogyakarta, tentang studi peningkatan perilaku altruisme di tempat kerja.

3. Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan dalam hal penerapan teori yang dipelajari dalam perkuliahan terhadap keadaan sesungguhnya di lapangan, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu, terutama

dalam dunia manajemen sumber daya manusia tentang studi peningkatan perilaku altruisme di tempat kerja.