BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Bank Syariah Mandiri di Bandung mempunyai visi untuk menjadi bank yang mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang profesional di bidangnya dan dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi yang memadai. Untuk itu diperlukan komponenkomponen dalam rangka perkembangan perbankan yang harus memiliki komitmen yang memadai. Komponen tersebut dari karyawan di sektor marketing sampai manajemen yang mempunyai komitmen dan kompetensi di bidangnya yang akan menghasilkan profesional yang handal yang mampu dan proaktif menjawab tantangan persaingan bisnis di bidang perbankan yang semakin ketat

Beberapa kalangan masyarakat masih mempertanyakan perbedaan antara bank syariah dengan konvensional. Bahkan ada sebagian masyarakat yang menganggap bank syariah hanya trik kamuflase untuk menggaet bisnis dari kalangan muslim segmen emosional. Sebenarnya cukup banyak perbedaan antara bank syariah dengan bank konvensional, mulai dari tataran paradigma, operasional, organisasi hingga produk dan skema yang ditawarkan.Paradigma bank syariah sesuai dengan ekonomi syariah yang telah dijelaskan di muka. Sedangkan perbedaan lainnya dapat di lihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1 Perbedaan Bank Syariah Dengan Bank Konvensional

Jenis perbedaan	**Bank syariah**	**Bank konvensional**
Landasan hukum	Al Qur`an & as Sunnah + Hukum positif	Hukum positif
Basis operasional	Bagi hasil	Bunga
Skema produk	Berdasarkan syariah, semisal mudharabah, wadiah, murabahah, musyarakah dsb.	Bunga
Perlakuan terhadap Dana Masyarakat	Dana masyarakat merupakan titipan/investasi yang baru mendapatkan hasil bila diputar/di'usahakan' terlebih dahulu	Dana masyarakat merupakan simpanan yang harus dibayar bunganya saat jatuh tempo
Sektor penyaluran dana	Harus yang halal	Tidak memperhatikan halal/haram
Organisasi	Harus ada DPS (Dewan Pengawas Syariah)	Tidak ada DPS
Perlakuan Akuntansi	*Accrual* dan *cash basis (untuk bagi hasil)*	*Accrual basis*

Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Surapai Bandung

Berdasarkan tabel di atas menujunkan bahwa Bank syariah sejatinya lebih menguntungkan atau lebih baik di bandingkan Bank konvensional namun kenyataanya masyarakat Indonesia yang mayoritas umat muslimnya terbesar di dunia lebih memimilih Bank konvensional ketimbang Bank syariah. Hal ini mengindikasaikan bahwa Bank syariah kurang di kenal sama masyarakat Indonesia sehingga kinerja karyawan Bank syariah di tuntut untuk bisa lebih kompeten agar bisa bersaing dengan Bank konvensional dan dapat bersaing dalam memperebutkan pasar perbankan nasional di Indonesia.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bank yang berasal dari dalam diri mereka, serta unsur psikologis manusia adalah kemampuan mengelola emosional, kemampuan intelektual serta kemampuan spiritual.. Karyawan Bank dituntut memiliki intelektual tinggi karena seorang karyawan dituntut memiliki kecakapan profesional agar mampu memberikan manfaat optimum dalam pelaksanaan tugasnya (Idrus 2002.).

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin 2000,dalam Fabiola 2005). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi yang akan memberikan pengaruh dari dalam diri seseorang. Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan

bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ *(Intelligence Quotient)*.

Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan karyawan di dalam organisasinya diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi. karyawan yang cerdas secara intelektual belum tentu dapat memberikan kinerja yang optimum terhadap organisasi dimana mereka bekerja, namun karyawan yang juga cerdas secara emosional dan spiritual tentunya akan menampilkan kinerja yang lebih optimum untuk Bank Mandiri Syaria dimana mereka bekerja (Idrus 2002.).

Kecerdasan spiritual memungkinkan manusia untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Secara singkat kecerdasan spiritual mampu mengintegrasikan dua kemampuan lain yang sebelumnya telah disebutkan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional (Idrus 2002.)

Makalah McClelland tahun 1973 dalam Goleman (2005 : 25), "*Testing for Competence Rather than Intelligence*" berpendapat bahwa kemampuan akademik bawaan, nilai rapor, dan predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak memprediksi seberapa baik kinerja seseorang sesudah bekerja atau seberapa tinggi sukses yang dicapainya dalam hidup. Sebaiknya, ia mengatakan bahwa seperangkat kecakapan khusus seperti empati, disiplin diri, dan inisiatif mampu membedakan orang-orang

sukses dari mereka yang hanya cukup baik untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

Perkembangan perbankan syariah yang cukup pesat mengindikasikan bahwa perbankan syariah merupakan bisnis yang cukup prospektif. Sampai saat ini terdapat 10 Bank Umum Syariah (BUS) dan sekitar 23 Unit - Usaha syariah (UUS) telah berdiri dan berkembang (BI 2010). Akan tetapi ternyata sampai saat ini jaringan perkantoran bank syariah baru mencapai 1.867 kantor cabang, yaitu sekitar 13% dari total keseluruhan jumlah kantor perbankan di tanah air. Sementara pasar perbankan syariah baru sekitar 3% dari petumbuhan ekonomi perbankan nasional. Hal ini berbeda dengan perkembangan perbankan syariah di Malaysia yang pasar perbankan syariahnya tumbuh mencapai 17% (Purwadi, Republika, 2011). Bank Indonesia melalui Direktorat Perbankan Syariah telah membuat kerangka pengembangan sebagai acuan bagi Bank Umum Syariah (BUS) ataupun Unit-Unit Syariah (UUS) dalam meningkatkan kinerja organisasi untuk mengimbangi persaingan dengan bank umum dan bank asing lainnya. Sasaran pengembangan perbankan syariah kedepan adalah :

1. Terpenuhinya *syariah compliance*,
2. Diterapkannya prinsip kehati-hatian (*prudential banking*) dalam operasional perbankan syariah
3. Terciptanya sistem perbankan syari'ah yang lebih kompetitif dan efisien.
4. Terciptanya stabilitas sistemik serta terealisasinya kemanfaatan bagi masyarakat luas.

5. Meningkatnya kualitas SDM dan tersedinya SDM secara memadai untuk mendukung pertumbuhan
6. .Optimalnya fungsi sosial dengan memfasilitasi pemberdayaan ekonomi rakyat (terutama bagi kalangan dhu'afa, dan usaha mikro kecil). (Bank Indonesia, 2008).

Hingga saat ini pertumbuhan bank syariah yang hanya 3% , sedangkan 97% masih didominansi oleh perbankan konvensional. Dari data statistik tersebut banyak orang menanyakan mengapa pertumbuhan perbakan syariah demikian kecil. Salah satu sebabnya kemungkinan adalah saat ini di dunia bisnis timbul gejala menghalalkan segala cara demi mencapai tujuan. Etika bersaing dalam bisnis tidak lagi dijalankan secara *elegan*, profesional dan sportif, namun cara dan budaya menerabas justru semakin tumbuh subur di tengah masyarakat, Ghani (2005). Hal ini mengindikasikan bahwa adanya fenomena kepribadian yang terbelah, masyarakat menempatkan agama sebagai wilayah pribadi terpisah dengan tanggung jawab sosial

Untuk mengantisipasi persoalan problematika di atas sangat perlu untuk membudayaan nilai-nilai syariah (*syariah compliance*). Nilai-nilai syari'ah perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen untuk disosialisasikan dan diterapkan secara *kaffah* kepada para karyawan, manager, dan pimpinan cabang. Argumentasinya adalah ketatnya persaingan, regulasi, pengawasan, pengembangan sistem informasi yang mengesampingkan kompetensi pelaku perbankan dalam mewujudkan nilai-nilai syari'ah. Nilai-nilai syariah dalam tulisan ini adalah lebih mengacu kepada keberhasilan Muhammad sebagai seorang

islamic leadership yang tangguh dikenal di Jazirah Arab dan kota lainnya pada waktu itu. Model *islamic leadership* yang dikembangkan tidaklah bisa terlepas dari empat sifat yang melekat dalam dirinya, yaitu shiddiq, amanah, tablihg, fathonah, disamping komitmen menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dalam bisnis (Antonio, 2005) dalam Asnawi, 2008). Dengan integritasnya yang luar biasa dalam menjalankan roda perekonomian sehingga mendapatkan gelar *al-amin* (terpercaya), Muhammad SAW mampu mengembangkan kepemimpinan (termasuk bisnis) yang dilakukan secara ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban manusia.

Perusahaan harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan karyawan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan akan baik jika dia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila

sekelompok karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Harapan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungterhadap para pegawainya yaitu agar dapat memberikan pelayanan/*service* yang memuaskan kepada nasabah, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pelaksanaan kegiatan perbankan, pengerjaan yang efisien sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik.

Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungharus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana pegawai dan menajemen lembaga bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus di ukur, mengenali dan merencanakan apa yang harus dikerjakan para pegawai untuk memajukan perusahaan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya subtansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerja, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberiakn upaya minimum dalam hal bekerja. Bila

sekelompok pegawai mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Kenyataan yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungpeneliti memperoleh informasi dalam hal kecerdasan emosional bahwa masih ada karyawan yang masih bersikap kuirang ramah/sopan, masih di jumpai komunikasi yang belum efektif dalam bekerja dan mengenai kecerdasan spiritual yaitu karyawan masih banyak yang belum memiliki nilai-nilai syariah seperti berbuat baik dan jujur sesama karyawan dalam bekerja. Dari fenomena tersebut maka secara langsung ataupun tidak maka hal itu akan dapat menimbulkan masalah dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Dan untuk menunjang tentang fenomena tersebut maka peneliti menampilkan survey awal mengenai kinerja karyawan dalam hal kecerdasan emosional dan spiritual.

Setelah peneliti melakukan survey awal pada 30 karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungterdapat hasil mengenai kinerja karyawan yang dapat di jabarkan dengan tabel seperti berikut :

Tabel 1.2
Survey Awal Kinerja

No	**Pertanyaan**		
1	Selama anda bekerja apakah anda selalu masuk dan pulang tepat pada waktunya.	Tepat waktu	Terkadang telat
		93%	7%
2	Ketika anda bekerja apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga nasabah tidak lama menunggu	Selalu cepat	Kadang-kadang
		80%	20%
3	Dalam bekerja apakah anda selalu menghargai pendapat dari anda dan rekan kerja lainnya.	Selalu cepat	Kadang-kadang
		46%	54%

Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

Berdasarkan hasil survey pada table 1.2 diatas bahwa kinerja pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungmasih kurang baik dan perlu adanya pengembangan, terbukti dari hasil survei karena para karyawan yang masuk dan pulang masih tepat waktu masih sebesar 93% dan terkadang sering telat sebesar 7% dan masalah ini di karenakan beberapa kendala seperti diantaranya, jarak tempat tinggal dengan tempat kerja jauh, transportasi yang sulit dll. Terdapat pula kendala mengenai meyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga nasabah tidak lama dalam menunggu dari hasil survey menunjukan bahwa 80% selalu cepat menyelesaikan pekerjaannya dan 20% kadang-kadang cepat dalam mengerjakannya. Dan yang terakhir mengenai sikap menghargai pendapat dari diri sendiri dan rekan kerja lainnya dari hasil survey menunjukan 46% selalu menghargai pendapat diri dengan rekan kerja lainnya dan 54% kadang-kadang menghargai pendapat diri dengan rekan kerjanya.Oleh karna itu ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa kinerja karywan kurang baik dan kurang memberikan kontribusi pada Bank Mandiri Syariah Bandung.

Dalam faktor Kecerdasan Emosional pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungyang telah peneliti survey dengan hasil kuesioner kepada 30 karyawan terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kecerdansan Emosional

No	Pertanyaan			
1	Ketika anda menghadapi nasabah yang kurang sopan, apa yang anda lakukan	Selalu berusaha untuk sabar	Selalu marah	Diam saja
		43%	30%	27%
2	Selama bekerja di Bank Mandiri Syariah apakah pimpinan memberikan suport dalam pengelolaan pekerjaan	Selalu	Kadang-kadang	Tidak pernah
		46%	36%	18%
3	Pada saat ada perubahan perbaikan manajemen, maka yang anda lakukan adalah selalu siap	Sudah siap	Kadang-kadang siap	Kurang siap
		40%	27%	33%

Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

Berdasarkan hasil survey pada tabel 1.3 diatas bahwa Kecerdasan emosional pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungmasih belum memuaskan bagi perusahaan yang diantaranya ketika menghadapi nasabah yang kurang sopan karywan masih belum bisa mengendalikan dirinya dengan baik, dilihat dari survey karyawan yang berusaha untuk sabar sebesar 43% dan karyawan yang selalu marah ketika nasabah tidak sopan sebesar 30% dan dan karyawan yang diam saja saat nasabah tidak sopan sebesar 27%. Dan faktor kedua yaitu mengenai suport dari seorang pimpinan di lihat dari hasil survey 46% selalu mendapat suport dari pimpinan tentang pengelolaan pekerjaan dan 36% kadang-kadang mendapat suport dari pimpinan tentang pengelolaan pekerjaan, dan 18% tidak pernah mendapat suport dari pimpinan tentang pengelolaan pekerjaan. Dan faktor yang terakhir yaitu mengenai perubahan perbaikan manajemen dilihat dari hasil survey 40% sudah siap dalam menjalani perubahan perbaikan manajemen

dan 27% kadang-kadang siap dalam menjalani perubahan perbaikan manajemen dan 33% kurang siap dalam menjalani perubahan perbaikan manajemen. Maka ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional pada Bank Mandiri Syariah masih perlu di tingkatkan.

Dalam faktor Kecerdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungyang telah peneliti survey dengan hasil kuesioner kepada 30 karyawan terdapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kecerdansan Spiritual

No	Pertanyaan			
1	Apakah anda selalu berusaha menanamkan kebaikan kepada siapapun	Selalu berusaha	Kadang-kadang	Tidak pernah
		40%	36%	24%
2	Bagaimanakah pribadi anda antara keselarasan perkataan dan perbuatan.	Cukup tinggi	cukup	Rendah
		46%	40%	14%
3	Bagaimana pandangan hidup anda dalam menghadapi persolan hidup yang anda alami.	Sudah siap	Kadang-kadang siap	Kurang siap
		53%	26%	19%

Sumber : Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

Berdasarkan hasil survey dalam tabel 1.4 bahwa Kecerdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungperlu adanya perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja para karyawan,dilihat dari survey karyawan yang selalu berusaha menanamkan kebaikan kepada siapapun sebesar 40% dan yang kadang-kadang berusaha menanamkan kepada siapapun sebesar 36% dan yang tidak pernah berusaha menanamkan kebaikan kepada siapapun sebesar 24% dan faktor

yang kedua yaitu menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan dilihat dari hasil survey 46% mengatakan cukup tinggi tentang keselarasan perkataan dan perbuatan yang dialami dan 40% cukup dalam menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan dan 14% mengatakan masih rendah dalam menyelaraskan antara perkataan dan perbuatan yang mereka alami, dan faktor yang ke tiga yaitu mengenai pandangan hidup dalam menghadapi persoalan hidup yang di alami. Di lihat dari hasil survey 53% mengatakan sudah siap dalam menghadapi persoalan hidup yang di alami dan 26% kadang-kadang siap dalang menghadapi persoalan hidup yang di alami dan 19% mengatakan kurang siap dalam menghadapi persoalan hidup yang di alami. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan Emosional pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungharus lebih di tingkatkan agar mendapat karyawan yang jujur dan berkompeten.

Berdasarkan fenomena di atas menjadi dasar pemikiran bagi penulis untuk suatu penelitian dengan judul " **Kecerdasan Emosional dan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung**"

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Bank Syariah Mandiri Bandung, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Karyawan masih ada yang belum bisa menegendalikan emosi ketika menumui nasabah yang kurang sopan.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan dalam pengelolaan pekerjaan dan perlu di tingkatkan.
3. Karyawan belum siap dalam menghadapi perubahan didalam manajemen
4. Karyawan masih ada yang belum bisa melakukan kebaikan kepada siapapun.
5. Karyawan masih ada yang belum bisa meyelaraskan antara perkataan dan perbuatan
6. Karyawan masih ada yang belum bisa menangani pandangan dan persoalan hidup yang di alami.
7. Karyawan Bank Syariah Mandiri dalam kinerjanya mengalami hambatan yang diantaranya mengenai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya yang terhambat karena akses transportasi, jarak tempat tinggal yang jauh dll.
8. Masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan masalah kerja dengan dengan baik.
9. Karyawan masih ada sikap yang kurang baik diantaranya dalam berselisih tentang pendapat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
4. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
5. Apakah Kecerdasan Emosional dan Spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait **Kecerdasan Emosional dan Spiritual Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung** serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini**.**

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan identifikasi tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
4. Untuk mengetahui Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh simultan Kecerdasan Emosional dan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

1.4 . Kegunaan Penelitian

1.4.1 KegunaaanPraktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi penulis dan bagi perusahaan atau lembaga yang di teliti:

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai faktor-faktor yang menpengaruhi kecerdasan emosional dan

spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung.

2. Pihak Lain (karyawan atau narasumber)

   Hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh mengenai faktor-faktor yang menpengaruhi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu ekonomi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandung
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang berarti, untuk menyempurnakan penerapan mengenai faktor-faktor yang menpengaruhi kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri KCP Surapati Bandungyang bertempat di kawasan Surapati Bandung, Bank Syariah Mandiri KCP Surapati ini merupakan salah satu Kantor Cabang Bank Syariah Mandiri yang ada di Kota Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 1 tahun, mulai dari bulan oktober 2013sampai dengan bulan Februari. 2014

Tabel 1.5
Waktu Pelaksanaan Penelitian

NO	Uraian	WAKTU KEGIATAN																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Mensurvei Tempat Penelitian																				
2	Usulan penelitian																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Pengelolaan Data																				
5	Penyusunan Skripsi																				