

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin mengglobal seperti saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya selalu bekerja dengan kemampuan menghasilkan produksi yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada SDM yang dimilikinya. Setiap perusahaan berupaya memperoleh SDM yang berkualitas melalui hasil kerjanya. Dengan melihat kinerja karyawan, maka akan diketahui apakah aktivitas karyawan sesuai atau tidak dengan tujuan perusahaan. Ini adalah hal yang wajar mengingat perusahaan atau organisasi bisnis yang bersifat *profit oriented*.

Untuk dapat menghasilkan laba, setiap perusahaan harus memiliki produk yang dijual kepada masyarakat. Produk adalah segala sesuatu yang dihasilkan perusahaan dengan tujuan untuk dijual sebagai sumber pendapatan utama perusahaan. Untuk dapat menghasilkan produk tersebut, setiap perusahaan memerlukan berbagai sumber daya yang saling melengkapi dan saling menunjang, mulai dari sumber daya modal, sumber daya manusia, dan sebagainya. Seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut harus dikelola dengan baik oleh tenaga kerja profesional (Rudianto, 2006: 310).

Suatu perusahaan tentu tidak akan mempekerjakan orang-orang yang tidak produktif. Selain itu, peranan sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting yang tidak dapat ditinggalkan, karena salah satu penggerak dinamika organisasi dan penentu eksistensi diri suatu organisasi adalah faktor manusia. Bisa dikatakan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan suatu sarana berinvestasi perusahaan untuk memajukan dan memberikan keuntungan pada perusahaan. Pada umumnya sumber daya manusia tersebut dipergunakan selayaknya mesin yang bisa digunakan seenak sendiri tanpa melihat apakah keadaannya baik atau tidak. Seharusnya pimpinan sebuah perusahaan menyoroti hal itu karena karyawan adalah orang biasa yang mempunyai berbagai macam problematika dan dinamika kehidupannya masing-masing. Akan tetapi, dalam menghadapi persaingan yang semakin mengglobal di dunia bisnis sekarang ini, kualitas dari sumber daya manusia kita sendiri harus ditingkatkan untuk dapat bersaing dengan yang lainnya.

Menurut Rudianto (2006:311), dalam bukunya “Akuntansi Manajemen” Kinerja adalah suatu penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, mulai dari kenaikan gaji, promosi, pemberian insentif, fasilitas, kompensasi, asuransi kesehatan, pelatihan dan pengembangan, dan sebagainya. Namun, pada dasarnya kinerja sangat ditentukan oleh diri karyawan itu sendiri. Sejauh mana karyawan mampu memahami,

melaksanakan, serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.

Untuk mengatasinya diperlukan adanya suatu tindakan nyata pen jagaan kinerja atau motivasi karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar kemampuan kinerja karyawan senantiasa berada pada puncak kemampuannya. Adanya keinginan untuk berubah menjadi lebih baik dan lebih produktif, merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat ditawar.

Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional, dan obyektif, sistem imbalan, dan berbagai faktor lain (Sondang, 1996: 286). Oleh karena itu, pengembangan kecakapan kerja karyawan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara salah satu di antaranya adalah melalui program *training* atau pelatihan dalam perusahaan. Para pemimpin perusahaan menyadari kenyataan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk melatih para karyawan akan kembali berlipat ganda sebagai akibat bertambahnya mutu pekerjaan mereka.

Menurut Mitchell, motivasi merupakan salah satu perwakilan proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Pemberian motivasi atau daya rangsang yang berwujud materi atau non materi, seyogyanya menambah semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Seperti yang telah

dijelaskan sebelumnya, bahwa pelatihan pada karyawan tidak akan berjalan dan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan tanpa ada kemauan dari diri mereka sendiri. Kemauan yang dimaksud adalah proses perubahan diri dari kinerja negatif ke positif, dan dari hasil yang tidak memuaskan menjadi lebih memuaskan. Dengan adanya motivasi tersebut diharapkan karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada mutu serta peranan dan kemauan yang tinggi dari karyawan.

Salah satu cara memotivasi pegawai yaitu dengan pelatihan manajemen. “Bila ada lowongan untuk seorang manajer departemen, biasanya pegawai dengan kualifikasi teknis terbaik dipromosikan untuk mengisinya. Pegawai yang dipilih mungkin tidak mempunyai minat dan kemampuan cukup untuk menjadi manajer yang efektif, namun demikian ia tetap menerima promosi yang ditawarkan kepadanya. Seringkali manajer yang baru diangkat terlalu banyak melakukan pekerjaannya sendiri. Mereka cenderung tidak mendelegasikan dengan efektif dan mencampuri pekerjaan pegawainya. Para pegawai harus diberikan garis besar bagaimana pekerjaan mereka harus dilaksanakan, tidak perlu diawasi secara ketat dan harus diberi kesempatan untuk memecahkan persoalan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Manajer yang baru diangkat memerlukan pelatihan khusus dalam banyak bidang: kunci untuk memotivasi dan produktivitas pegawai; pemilihan pegawai, orientasi dan pelatihan; tata usaha penggajian dan

penilaian performa; komunikasi pegawai; administrasi kebijakan kepegawaian dan petunjuk pelaksanaannya, dan penugasan permasalahan pegawai (Timpe, 1991: 26-27).

Meskipun motivasi bukan merupakan satu-satunya unsur dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, akan tetapi motivasi dapat menyebabkan seseorang bertindak, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, serta menetapkan arah dan tujuan yang harus ditempuh. Dimana pada umumnya *motive* karyawan dalam bekerja adalah untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya, baik dalam bentuk materiil maupun spiritual.

Pelatihan menurut Sikula merupakan proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu. Akan tetapi, dampak nyata sebuah pelatihan, apa pun jenisnya adalah mereka hanya mendapatkan energi baru. Namun itu hanya berlangsung sesaat karena sesudah itu para peserta pelatihan kembali pada kebiasaan lama mereka sebelum pelatihan. Dampak yang paling umum dari sebuah pelatihan adalah meningkatnya rasa percaya diri peserta, setidaknya untuk sementara waktu. Diperlukan suatu pelatihan yang berulang-ulang sehingga menjadi sebuah kebiasaan dan kemudian menjadi suatu karakter seperti yang diharapkan.

Karyawan yang mengikuti *training* dan pengembangan, tanpa disertai minat atau motivasi, sudah tentu tidak akan membawa hasil yang

memuaskan. Sebaliknya, dengan timbulnya minat, maka perhatiannya terhadap *training* yang akan dijalannya akan semakin besar. Dengan mengetahui arti serta tujuan daripada tugas yang akan dilakukan itu, dapat diharapkan timbulnya perhatian tersebut. Oleh karena itu, sebelum para karyawan menjalani *training*, hendaknya kepada mereka diberikan penjelasan mengenai arti dan tujuan *training* terlebih dahulu (As'ad, 2003: 66).

Oleh karena itu, pelatihan memberikan wahana pada karyawan baik karyawan baru maupun lama, untuk mengembangkan ketrampilan yang mereka butuhkan dalam menjalankan pekerjaan, maka pelatihan ini sangat mereka perlukan. Oleh karena itu, para manajer perusahaan atau organisasi harus menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang cepat, memperbaiki mutu, produk dan jasa serta mendukung produktivitas untuk tetap bersaing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra'ad ayat 11:

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Banyak perusahaan mencari orang ber-IQ tinggi, dengan harapan akan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas yang akhirnya dapat membawa perusahaan kearah yang lebih baik.

Memasuki abad 21, legenda atau paradigma lama tentang anggapan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) sebagai satu-satunya tolok ukur kecerdasan, yang juga sering dijadikan parameter keberhasilan dan kesuksesan kinerja Sumber Daya Manusia, digugurkan oleh munculnya konsep atau paradigma kecerdasan lain yang ikut menentukan terhadap kesuksesan dan keberhasilan seseorang dalam hidupnya. Hasil survei statistik dan penelitian yang dilakukan Lohr, yang ditulis oleh Krugman dalam artikel "*On The Road on Chairman Lou*" (*The New York Times* 26/6/1994), menyebutkan bahwa IQ ternyata sesungguhnya tidak cukup untuk menerangkan kesuksesan seseorang. Ketika skor IQ dikorelasikan dengan tingkat kinerja dalam karir mereka, taksiran tertinggi untuk besarnya peran selisih IQ terhadap kinerja hanyalah sekitar 25%, bahkan untuk analisis yang lebih seksama yang dilakukan *American Psychological Press* (1997) angka yang lebih tepat bahkan tidak lebih dari 10% atau bahkan hanya 4%. Hal ini berarti bahwa IQ paling sedikit tidak mampu 75%, atau bahkan 96% untuk menerangkan pengaruhnya terhadap kinerja atau keberhasilan seseorang. Serta menurut penelitian yang dilakukan Goleman menyebutkan pengaruh IQ hanyalah sebesar 20% saja, sedangkan 80% dipengaruhi oleh faktor lain termasuk di dalamnya EQ. Sehingga dengan kata lain IQ dapat dikatakan gagal dalam menerangkan atau berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang (Sufnawan, 2007).

Hariwijaya (2006: 7) mendefinisikan *Intelligence Quotient* (IQ) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstraksi (ide, simbol, konsep dan prinsip), kemampuan untuk belajar dan menggunakan abstraksi tersebut untuk menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang sama sekali baru, IQ adalah kecerdasan intelektual atau kecerdasan otak. IQ berhubungan dengan kemampuan verbal, numerikal, spasial dan logika (Hariwijaya, 2006: 4).

Kemampuan akademik, nilai rapor, predikat kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa menjadi tolok ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang akan dicapainya (Agustian, 2005: 41).

Pada perkembangan umat manusia selanjutnya IQ tidak mampu mewujudkan keberhasilan dalam menghantarkan manusia pada keberhasilan secara horizontal. IQ telah gagal membina hubungan antar sesama. IQ hanyalah merupakan kecerdasan yang semata-mata digunakan untuk memecahkan masalah-masalah logika, rasional dan strategis (Zohar dan Marshall, 2000: 3).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goleman (dalam Mangkunegara, 2006: 163) bahwa “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi”. Goleman (1999: 512) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. EQ

sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual. EQ memberi kita kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain.

Temuan terkini menyebutkan satu lagi jenis kecerdasan manusia, yaitu Kecerdasan Spiritual (SQ). Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan yang lain. SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi manusia (Zohar dan Marshall, 2000: 4)

John Naisbitt dan Patricia Aburdence, dalam bukunya yang terkenal “Megatrend 2000”, menyampaikan bahwa 67.000 pegawai Pacific Bell di California, mengikuti pelatihan spiritual ala New Age. Demikian pula perusahaan terkenal Procter & Gamble, Ford Motor Company, AT & T, General Motor, bahkan IBM. Diberitakan pula oleh Asia Inc. pada Januari 1999, bahwa Mark Moody, pimpinan senior salah satu perusahaan minyak terbesar didunia yaitu shell, memanggil seorang pendeta Budha terkemuka, guna memberikan training spiritual kepada 550 orang eksekutif perusahaan tersebut. Gay Hendricks, seorang professor di Universitas Colorado, yang memperoleh gelar Ph. D. dari Stanford dan mengajar selama 20 tahun, bersama Kate Ludeman, seorang doctor di bidang psikologi dan seorang konsultan eksekutif, menulis sebuah buku yang berjudul *The Corporate Mystic*. Mereka berdua telah menghabiskan ribuan jam untuk bercakap-cakap

dengan ratusan eksekutif kelas dunia selama hampir 25 tahun. Beberapa perusahaan besar menjadi kliennya, seperti Motorola, General Electric, Johnson & Johnson dan Silicon Graphics. Gay Hendricks dan Kate Ludeman menyatakan dalam bukunya, bahwa kemungkinan besar kita akan menemukan para mistikus (spiritualis) sejati di ruang rapat perusahaan-perusahaan besar bukan ditempat-tempat ibadah, katanya. Para mistikus ini mengamalkan nilai-nilai spiritual yang mereka ajarkan diperusahaannya, bahkan keduanya meramalkan bahwa para pengusaha yang sukses pada abad 21 akan menjadi pemimpin spiritual. Kesimpulan ini tercetus, setelah ia bekerja dengan 800 orang eksekutif, selama hampir 25 tahun (Agustian, 2003: 8-9)

Kecerdasan Spiritual diartikan juga oleh sebagian orang sebagai kecerdasan manusia dalam memberikan makna. Dalam kondisi yang sangat buruk dan tidak diharapkan, kecerdasan spiritual mampu menuntun manusia untuk menemukan makna. Manusia dapat memberi makna melalui berbagai macam keyakinan. Karena manusia dapat merasa memiliki makna dari berbagai hal, agama (religi) mengarahkan manusia untuk mencari makna dengan pandangan yang lebih jauh bermakna dihadapan Tuhan. Inilah makna sejati yang diarahkan oleh agama, karena sumber makna selain Tuhan tidaklah kekal (Imas, 2010: 28).

Sejak manusia diciptakan sampai sekarang ini, pengetahuan manusia tentang dirinya belum lengkap sehingga definisi tentang manusia itu beraneka ragam dan berkembang terus. Perkembangan itu selaras dengan

perkembangan sudut pandang serta pengetahuan tentang manusia itu sendiri. Plato, misalnya memandang manusia sebagai kesatuan pikiran, kehendak, dan nafsu-nafsu (Imas, 2010: 29)

Banyak orang yang merasa sudah mencapai cita-cita atau mencapai puncak kesuksesan, baik karier maupun materi, tetapi justru mereka merasakan sesuatu yang hampa dan kosong. Ternyata uang, harta, kehormatan, dan kedudukan bukanlah sesuatu yang mereka cari selama ini. Untuk itulah kecerdasan spiritual perlu ada dalam diri seseorang untuk bisa meraih kesuksesan hidupnya, baik dalam lingkungan keluarga maupun di tempat kerja (Agustian, 2005: 17)

Disinilah terlihat bahwa IQ dan EQ yang tinggi tidaklah cukup untuk membawa kebahagiaan hidup. Masih ada nilai-nilai lain yang tidak bisa dipungkiri keberadaannya, yaitu kecerdasan spiritual (SQ). Artinya, IQ memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia, yaitu agar manusia bisa memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Juga peran EQ yang begitu penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus perannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa SQ yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan itu hanyalah akan menghasilkan orang-orang yang pintar tetapi kejam (Agustian, 2003: 65).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathul Huda Sufnawan yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik” menyatakan bahwa: Kecerdasan emosional dan spiritual auditor berpengaruh

signifikan terhadap kinerja auditor baik secara bersama-sama ataupun secara terpisah.

Nanang Kosim dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SD IT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong” menyatakan bahwa: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SD IT Nur Fatahillah yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi yaitu $r_{xy} = 0,675 > 0,361$.

Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient) merupakan training pengembangan sumber daya manusia yang mengintegrasikan 3 kecerdasan Intelektual, Emosional dan Spiritual untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas Karyawan sehingga target Perusahaan dapat tercapai (Agustian, 2003: 13).

Para manajer yang mengelola perusahaan tersebut setelah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan umum perusahaan, perlu dinilai hasil kerjanya untuk menentukan efisiensi dan efektivitasnya di dalam pencapaian tujuan perusahaan (Rudianto, 2006: 311).

Menurut Rudianto (2006: 315), di dalam proses penilaian kinerja manajemen perusahaan, salah satu kriteria penting yang digunakan ukuran kinerja keuangan perusahaan. Untuk dapat melakukan penilaian hasil kerja manajemen suatu perusahaan di bidang keuangan, informasi yang digunakan adalah berbagai informasi keuangan yang dihasilkan dari proses akuntansi yang dilakukan perusahaan. Terdapat berbagai metode untuk menilai kinerja

keuangan suatu perusahaan, di mana masing-masing memiliki manfaat yang berbeda dan spesifik dengan suatu kegunaan tertentu. Ukuran kinerja tersebut dapat dipilah menjadi beberapa kelompok ukuran kinerja, seperti rasio profitabilitas, rasio aktifitas, rasio leverage, rasio likuiditas.

1. Rasio profitabilitas adalah ukuran penilaian kinerja perusahaan yang menunjukkan hasil akhir dari sejumlah kebijaksanaan dan keputusan-keputusan yang diambil manajemen perusahaan, seperti *gross profit margin*, *operating income ratio*, *operating ratio*, *net profit margin*, *return on investment (ROI)*, *return on equity (ROE)*.
2. Rasio aktivitas adalah ukuran penilaian kinerja perusahaan yang dimaksudkan untuk mengukur sampai seberapa besar efektivitas perusahaan dalam menggunakan sumber-sumber dananya, seperti *total assets turnover*, *receivable turnover*, *average collection periode*, *inventory turnover*, *working capital turnover*.
3. Rasio leverage adalah ukuran penilaian kinerja perusahaan yang dimaksudkan untuk mengukur sampai seberapa besar aktiva perusahaan dibiayai dengan utang, seperti *total debt to equity ratio*, *total debt to total assets ratio*, *long term debt to total equity ratio*, dan sebagainya.
4. Rasio likuiditas adalah ukuran penilaian kinerja perusahaan yang dimaksudkan untuk mengukur kemampuan perusahaan membayar utangnya (likuiditasnya), seperti *current ratio*, *cash ratio*, *quick ratio*, *working capital to total assets ratio*.

Setiap kelompok rasio tersebut memiliki tujuan yang sangat spesifik, karena itu keputusan untuk menggunakan rasio-rasio tersebut harus melalui pertimbangan yang matang, terutama untuk menentukan standar rasio dari setiap jenis rasio yang digunakan.

Bermula dari tujuan utama perusahaan, yaitu *profit oriented* yang dilihat juga pada laporan keuangan perusahaan yang menggambarkan kinerja keuangan perusahaan serta menjadi tolak ukur bagaimana kesehatan keuangan yang ada pada perusahaan tersebut, yang dipadukan dengan *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* dimana sebuah *Training* itu ingin membuat karyawan mempunyai semangat baru dan dapat juga membantu meningkatkan produktivitas yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Sesudah Diadakannya Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)”**

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar beberapa faktor kontradiktif pada latar belakang diatas, maka secara spesifik dirumuskan sebagai berikut:

Apakah ada perbedaan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Masalah

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui perbedaan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*?

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dari tujuan diatas, maka peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kegunaan:

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang peranan *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* terhadap kinerja keuangan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan informasi kepada pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan melalui *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*.

3. Bagi Pihak lain

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* dan juga kinerja keuangan perusahaan.

- b. Sebagai tambahan referensi dalam bidang penggabungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Keuangan.

1.4 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat berfokus pada pokok permasalahan yang ingin diteliti, maka peneliti menerapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti hanya mengambil sampel pada perusahaan *go public* yang pernah mengadakan *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*.
2. Rasio yang digunakan terdiri dari rasio likuiditas, solvabilitas, profitabilitas dan aktivitas. Karena masing-masing rasio tersebut menggambarkan aspek penting dari keadaan keuangan perusahaan (Martin, 1993: 505).
3. Tahun yang digunakan peneliti adalah 2 (dua) tahun sebelum dan sesudah mengadakan *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* agar dapat diketahui pengaruh dari *Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)* terhadap kinerja keuangan perusahaan.