

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.1 Muhammad Sofyan (2006)

Muhammad Sofyan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan *Emotional Spiritual Quotient Camp* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu” menyatakan bahwa:

- a. Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dan spiritual dengan motivasi kerja.
- b. Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (pelatihan *ESQ Camp*) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) yang diterangkan dalam nilai korelasi sebesar 0,602 yang artinya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% dipengaruhi variabel lain diluar model. Artinya semua variabel bebas tersebut memberikan variasi sumbangan pada variabel terikat dan bisa menjelaskan keeratatan hubungan antara faktor-faktor pelatihan *ESQ Camp* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2.1.2 Fathul Huda Sufnawan (2007)

Fathul Huda Sufnawan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik” menyatakan bahwa:

- a. Kecerdasan emosional dan spiritual auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor baik secara bersama-sama ataupun secara terpisah.
- b. Kecerdasan spiritual memberikan kontribusi dan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja auditor dibandingkan dengan kecerdasan emosional auditor (Beta 0,744 > Beta 0,251). Berdasarkan hasil analisis, juga menunjukkan pengaruh yang sangat besar dalam mendorong kinerja optimal auditor yaitu 76,8% (R Square = 0,768). Sedangkan 23,2% dapat disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti: Kecerdasan intelektual auditor, sarana dan prasarana dalam Kantor Akuntan Publik dan lain-lain. Besarnya pengaruh tersebut, dapat disebabkan dalam tempat kerja selain permasalahan teknis pekerjaan, juga banyak terdapat permasalahan yang menyangkut konflik dan dilema etis, dan berbagai ragam persolan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor. Sehingga dalam menyelesaikan permasalahan tersebut diatas harus lebih banyak dengan memakai pendekatan kecerdasan emosional dan spiritual dari pada keahlian intelektual, karena permasalahan tersebut tidak dapat di atasi hanya dengan kecerdasan intelektual auditor semata.

2.1.3 Nanang Kosim

Nanang Kosim dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SD IT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong” menyatakan bahwa:

- a. 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 $r_{xy} = 0,675 > 0,361$.
- b. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 45,5% dengan demikian 50,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2.1.4 Komara

Komara dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan Penggunaan SIA (Sistem Informasi Akuntansi) terhadap Perusahaan yang Memiliki Program Pelatihan Penggunaan SIA” menyatakan bahwa:

Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara perusahaan yang memiliki program pelatihan dan pendidikan pengguna SIA dengan perusahaan yang tidak memiliki program pelatihan dan pendidikan pengguna SIA.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini dijelaskan dalam bentuk tabel rekapitulasi hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Rekapitulasi Hasil Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti (Tahun) | Judul | Tujuan Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian | Saran-Saran |
|------------------------|--|--|------------------|---|---|
| Muhammad Sofyan (2006) | Pengaruh Pelatihan <i>Emotional Spiritual Quotient Camp</i> Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu | Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Mengetahui motivasi kerja karyawan PDAM Kota Batu sebelum mengikuti pelatihan <i>ESQ Camp</i> . 2. Mengetahui aplikasi pelatihan <i>ESQ Camp</i> pada karyawan PDAM Kota Batu. 3. Mengetahui pengaruh pelatihan <i>ESQ Camp</i> pada | Analisis Regresi | Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dan spiritual dengan motivasi kerja. Dimana apabila para karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan diimbangi dengan tingginya kecerdasan spiritual, maka akan sangat mendukung sekali terhadap motivasi kerja. Besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (pelatihan <i>ESQ Camp</i>) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) yang diterangkan dalam nilai korelasi sebesar 0,602 artinya sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 60,2% dan sisanya 39,8% dipengaruhi variabel lain diluar model. | 1. Senantiasa berusaha meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual; bagi pribadi masing-masing, dengan cara terus belajar, melatih dan menerapkan perilaku-perilaku yang mampu menggiring pada pribadi-pribadi yang sholeh dan termotivasi. 2. Selalu melakukan komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan agar terciptanya suhu kerja yang dinamis dan sinergis. Dalam hal ini apabila ada bawahan yang kurang berkenan dalam bekerja, atasan berhak memberikan teguran, begitu juga sebaliknya. 3. Pelatihan-pelatihan pengembangan SDM, dalam hal ini pelatihan yang bersifat <i>soft skill</i> hanya sebagai <i>trigger</i> saja. Yaitu berjangka sementara, maka dari itu perlu |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|
| | | <p>karyawan PDAM Kota Batu terhadap motivasi kerja.</p> | | <p>Artinya semua variabel bebas tersebut memberikan variasi sumbangan pada variabel terikat dan bisa menjelaskan keeratan hubungan antara faktor-faktor pelatihan <i>ESQ Camp</i> yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.</p> | <p>adanya program yang berlaku sepanjang tahun yaitu <i>continue education</i>, atau pelatihan berkelanjutan. Guna terus menjaga motivasi yang ada pada masing-masing karyawan.</p> <p>4. Menginformasikan dan menerapkan tujuan serta misi perusahaan secara jelas sehingga setiap anggota perusahaan dapat memahaminya yaitu dengan cara antara lain melalui pendekatan-pendekatan sosialisasi yang telah diterapkan perusahaan seperti sistem motivasi, rekrutmen, pelatihan ataupun kegiatan sosial dan pembinaan kerohanian.</p> <p>5. Adanya hubungan yang intens bagi kedua belah pihak, yaitu antara pihak lembaga pelatihan dan klien, dalam hal ini PDAM Kota Batu. Demi terciptanya evaluasi dan control kondisi pada karyawan.</p> <p>6. Bagi PDAM Kota Batu diharapkan selalu meningkatkan usaha-usaha yang mendorong dan mengarahkan karyawan dalam meningkatkan kualitas kecerdasan emosional,</p> |
|--|--|---|--|--|---|

| | | | | | |
|-----------------------------|---|--|------------------|---|--|
| | | | | | spiritual dan kualitas kinerjanya demi terwujudnya tujuan dan cita-cita perusahaan. |
| Fathul Huda Sufnawan (2007) | Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Spritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik | Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan spritual terhadap kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik | Regresi Berganda | Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan spritual auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor baik secara bersama-sama ataupun secara terpisah. Akan tetapi kecerdasan spritual memberikan kontribusi dan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja auditor dibandingkan dengan kecerdasan emosional auditor (Beta 0,744 > Beta 0,251). Berdasarkan hasil analisis, juga menunjukkan pengaruh yang sangat besar dalam mendorong kinerja optimal auditor yaitu 76,8% (R Square = 0,768). Sedangkan 23,2% dapat di sebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti: Kecerdasan intelektual auditor, sarana dan prasarana dalam | <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk para auditor diharapkan senantiasa meningkatkan kemampuan emosionalnya, karena dengan kemampuan emosional yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor. 2. Bagi kantor akuntan publik dalam melakukan rekrutmen karyawan hendaknya memperhatikan aspek kecerdasan emosional calon karyawan tersebut. |

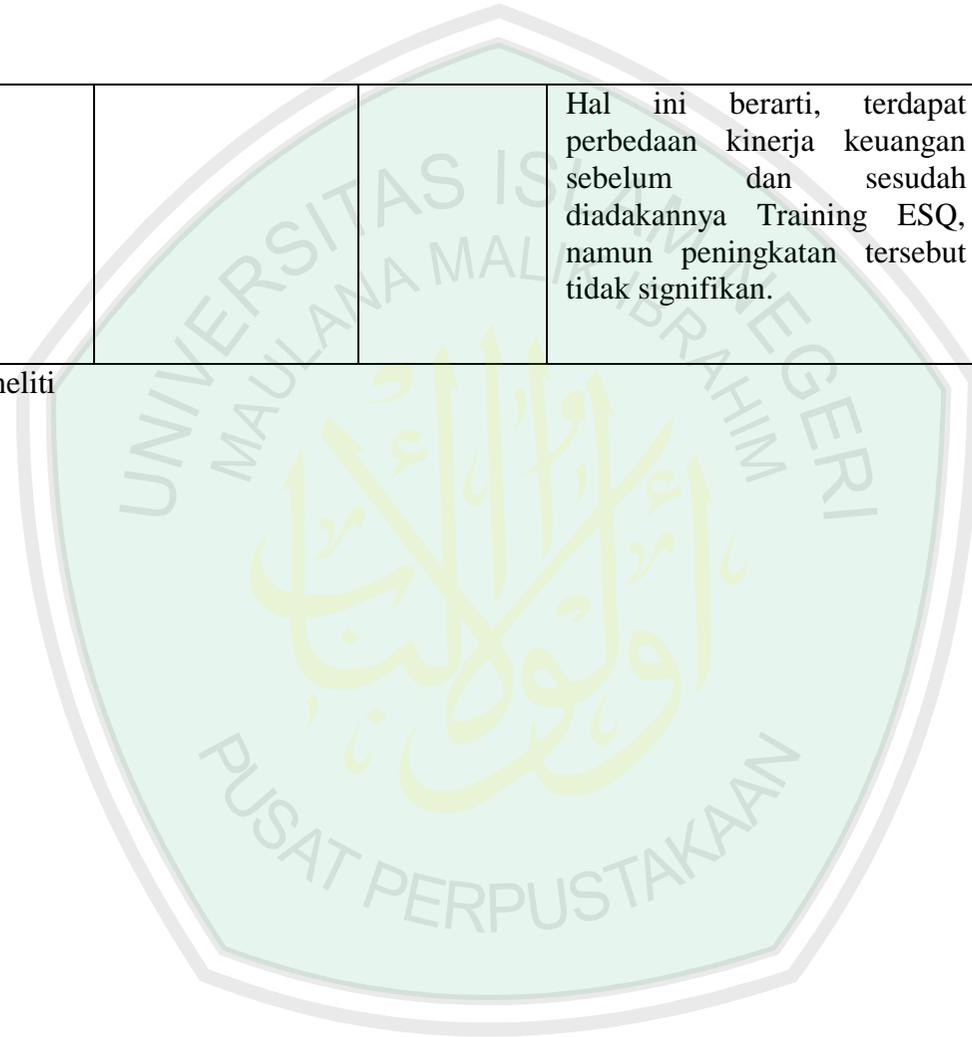
| | | | | | |
|---------------------|--------------------------------------|---|-------------------|---|---|
| | | | | <p>Kantor Akuntan Publik dan lain-lain. Besarnya pengaruh tersebut, dapat disebabkan, dalam tempat kerja selain permasalahan teknis pekerjaan, juga banyak terdapat permasalahan yang menyangkut konflik dan dilema etis, dan berbagai ragam persoalan yang terkait dengan kondisi mental kejiwaan auditor. Sehingga dalam menyelesaikan permasalahan tersebut diatas harus lebih banyak dengan memakai pendekatan kecerdasan emosional dan spiritual dari pada keahlian intelektual, karena permasalahan tersebut tidak dapat di atasi hanya dengan kecerdasan intelektual auditor semata.</p> | |
| Nanang Kosim (2007) | Hubungan Antara Kecerdasan Emosional | <p>Penelitian ini bertujuan untuk :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri, pengaturan diri, | Analisis Korelasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SD IT Nur | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebaiknya para pendidik harus terus meningkatkan kecerdasan emosional yang dimilikinya dengan meningkatkan pada lima unsur |

| | | | | | |
|---------------|--|--|-------|--|---|
| | Dengan Kinerja Guru SD IT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong | <p>motivasi, empati dan keterampilan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial</p> | | <p>Fatahillah yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dari koefisien korelasi yaitu $r_{xy} = 0,675 > 0,361$.</p> <p>2. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh hasil dari perhitungan koefisien determinan, dengan perolehan nilai sebesar 45,5% dengan demikian 50,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lainnya.</p> | <p>yaitu: kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan.</p> <p>2. Kepala Sekolah harus menyadari bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja seorang guru.</p> |
| Komara (2005) | Pengaruh Program Pelatihan Penggunaan SIA (Sistem Informasi Akuntansi) terhadap Perusahaan yang Memiliki Program Pelatihan | Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui pengaruh program pelatihan penggunaan SIA (Sistem Informasi Akuntansi) terhadap perusahaan yang memiliki program pelatihan SIA. | Anova | Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara perusahaan yang memiliki program pelatihan dan pendidikan pengguna SIA dengan perusahaan yang tidak memiliki program pelatihan dan pendidikan pengguna SIA. | Seharusnya dalam program pelatihan yang menggunakan SIA tersebut, karyawan dapat menerapkan dengan benar apa yang telah didapatkan dalam program pelatihan. |

| | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|--|---|
| | Penggunaan SIA. | | | | |
| Putri Mayangsari (2012) | Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya Training ESQ (<i>Emotional Spiritual Quotient</i>) | Penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mengetahui perbedaan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya Training ESQ (<i>Emotional Spiritual Quotient</i>) | Uji beda t _{test} (Paired Sample Test) | Berdasarkan Uji t-test yaitu Paired Sample Test. Untuk keseluruhan perusahaan yang mengadakan Training ESQ, tidak ada perbedaan sebelum dan sesudah diadakannya Training ESQ. Akan tetapi, apabila dilihat dari masing-masing rasio kinerja keuangan perusahaan yang mengadakan Training ESQ terdapat perbedaan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya Training ESQ yaitu pada PT. Bukit Asam Rasio Perputaran Persediaan. Perusahaan Gas Negara adalah Rasio Lancar, Rasio Cepat, <i>Return On Investment</i> . Telekomunikasi Indonesia adalah Rasio Cepat, <i>Return On Asset</i> , Rasio Perputaran Persediaan. Indosat adalah Rasio Kelipatan Pembayaran Hutang (TIE). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagi Perusahaan yang mengadakan <i>Training ESQ (Emotional Spiritual Quotient)</i> diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan mempertahankannya. Dimana dalam pengadaan <i>Training ESQ</i> diperlukan kerjasama antara seluruh karyawan perusahaan dan berkomitmen serius dalam menjalankan <i>Training ESQ</i> tersebut sehingga dapat memberikan <i>value added</i> pada pendapatan perusahaan. 2. Peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti pada perusahaan go public saja yang telah mengadakan <i>Training ESQ</i>, tetapi juga menyertakan sampel seluruh perusahaan yang telah mengadakan <i>Training ESQ</i>. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | Hal ini berarti, terdapat perbedaan kinerja keuangan sebelum dan sesudah diadakannya Training ESQ, namun peningkatan tersebut tidak signifikan. | |
|--|--|--|--|---|--|

Sumber : Data diolah peneliti



Tabel 2.2 Rekapitulasi terhadap persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini

| Persamaan | Perbedaan |
|---|---|
| Ingin mengetahui dampak emosional, spiritual terhadap kinerja | Sample Perusahaan yang dipakai adalah Perusahaan Go Public |
| Ingin mengetahui pengaruh pelatihan | Alat Analisis menggunakan Uji beda t. test yaitu Paired Sample Test |
| | Variabel yang digunakan mencakup empat Rasio yaitu Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas dan Aktivitas |

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pelatihan

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2004: 226) “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar;
2. *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar;
3. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat;
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan;

5. Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan;
6. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan deviden kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan ketrampilan yang selanjutnya akan menjadi asset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun, kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan solusi universal yang dapat memenuhi suatu kebutuhan. Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/ seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

2.2.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut (Sikula, 1976):

- a. *Meningkatkan produktivitas.* Pelatihan dan pengembangan selain diberikan kepada tenaga kerja baru, sebagaimana telah disinggung di atas diberikan juga kepada tenaga kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan taraf prestasi tenaga kerja pada jabatannya sekarang. Prestasi kerja yang meningkat mengakibatkan peningkatan dari

produktivitas. Produktivitas adalah keluaran dibagi dengan masukan. Salah satu unsur keluaran adalah prestasi kerja. Jadi prestasi kerja meningkat, keluaran meningkat, produktivitas meningkat.

- b. *Meningkatkan Mutu.* Pelatihan dan pengembangan yang tepat tidak saja meningkatkan kuantitas dari keluaran tetapi juga meningkatkan kualitas/mutu dari keluaran. Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketrampilan baik hanya akan membuat sedikit kesalahan, dan cermat dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c. *Meningkatkan Ketepatan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia.* Pelatihan dan Pengembangan yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi keperluannya akan tenaga kerja dengan pengetahuan dan ketrampilan tertentu di masa yang akan datang. Jika suatu saat diperlukan, maka lowongan yang ada dapat secara mudah diisi oleh tenaga dari dalam perusahaan sendiri (jika perusahaan memprakarsai dan secara teratur memberikan program pelatihan yang ada sesuai dan serasi untuk para tenaga kerjanya).
- d. *Meningkatkan Semangat Kerja.* Iklim dan suasana organisasi pada umumnya menjadi lebih baik jika perusahaan mempunyai program pelatihan yang tepat. Suatu rangkaian reaksi yang positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.
- e. *Menahan Tenaga Kerja yang Baik.* Para tenaga kerja, terutama para manajernya memandang kemungkinan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari imbalan jasa *compensation* dari perusahaan

terhadap mereka. Mereka berharap perusahaan membayar program pelatihan yang mengakibatkan mereka bertambah pengetahuan dan ketrampilan dalam keahlian mereka masing-masing. Karena itu banyak perusahaan yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang khusus untuk menarik tenaga kerja yang berprestasi baik.

- f. *Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Pelatihan yang tepat dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.
- g. *Menghindari Keusangan (Obsolescence)*. Usaha pelatihan dan pengembangan diperlukan secara terus-menerus supaya para tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing. Ini berlaku baik untuk tenaga pekerja (nonmanajerial) maupun untuk tenaga kerja manajerial.
- h. *Menunjang Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)*. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tapi juga menguntungkan tenaga kerja sendiri.

Pada umumnya tujuan *training* dan pengembangan berhubungan erat dengan jenis *training*. Tujuan *training* untuk supervisor misalnya, berbeda dengan tujuan *training* untuk tenaga pelaksana dan berbeda pula untuk pimpinan. Meskipun demikian, tujuan *training* baik untuk supervisor, tenaga pelaksana maupun pimpinan pada dasarnya adalah sama, yakni untuk memperoleh *training* agar dapat mengetahui secara tepat pekerjaannya, sehingga efisiensi dan kegiatan kerja dapat diwujudkan.

2.2.1.3 Manfaat Pelatihan

Di dalam buku Rivai (2004: 231-233) yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*” terdapat beberapa manfaat dari pelatihan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan

- Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif;
- Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggungjawab dan kemauan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan;
- Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri;
- Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik;
- Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap;
- Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan;
- Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketrampilan interaksi;
- Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih;
- Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan;
- Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan;
- Membantu mengembangkan ketrampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan;

- Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat untuk perusahaan

- Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit;
- Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan;
- Memperbaiki moral SDM;
- Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan;
- Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik;
- Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan;
- Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan;
- Membantu pengembangan perusahaan;
- Belajar dari peserta;
- Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan;
- Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan;
- Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif;
- Membantu pengembangan promosi dari dalam;
- Membantu pengembangan ketrampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja;
- Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja;

- Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi;
- Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan;
- Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen;
- Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal;
- Mendorong mengurangi perilaku merugikan;
- Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan;
- Membantu meningkatkan komunikasi organisasi;
- Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan;
- Membantu mengenai konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan

- Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual;
- Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi;
- Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional;
- Meningkatkan ketrampilan interpersonal;
- Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi;
- Meningkatkan kualitas moral;

- Membangun kohesivitas dalam kelompok;
- Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi;
- Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.2.2 ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)

2.2.2.1 Teori EQ (*Emotional Quotient*)

Emotional Quotient (EQ) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk melihat, mengamati, mengenali bahkan mempertanyakan tentang diri sendiri. (Suharsono, 2005: 114)

Goleman (1999: 512) berpendapat 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.

Sedangkan Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 1999: 513) mendefinisi kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Menurut Goleman (1999: 513-514) ada lima unsur pokok dalam kecerdasan emosional (EQ), yaitu:

- 1) Kesadaran Diri : Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- 2) Pengaturan Diri : menangani emosi kita, sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap mata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- 3) Motivasi : menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- 4) Empati : merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- 5) Keterampilan Sosial : menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

Kata kunci untuk mengendalikan diri, nafsu dan emosi adalah pengetahuan tentang diri sendiri. Mengetahui diri sendiri yang dimaksudkan disini bukanlah diri yang bersifat fisik, tetapi berkaitan dengan dalam diri sendiri. Mengetahui diri sendiri berarti mengetahui potensi-potensi dan kemampuan yang dimiliki, mengetahui kelemahan-kelemahan dan juga perasaan dan emosinya. (Suharsono, 2005: 118)

Kecerdasan emosional menyangkut banyak aspek penting, yaitu (Hariwijaya, 2006: 11) :

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan menyesuaikan diri agar disukai
- c. Kemampuan memecahkan masalah antar pribadi
- d. Ketekunan
- e. Empati (memahami orang lain secara mendalam)
- f. Mengendalikan amarah
- g. Rasa hormat
- h. Keramahan
- i. Kesetiakawanan
- j. Mengungkapkan dan memahami emosi

Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang (Suharsono, 2005: 120). Menurut Suharsono (2005: 120-121) keuntungan yang diperoleh jika seseorang memiliki kecerdasan emosional antara lain:

- a. Kecerdasan emosional mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus kedalam tindakan-tindakan bodoh, yang merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.
- b. Kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional, juga mencari cara terbaik dalam membangun lobby, jaringan dan kerjasama.
- c. Kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga. Karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program, atau bahkan dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal EQ yang dimiliki, seseorang akan mampu mendapatkan simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan atau mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita.

2.2.2.2 Teori SQ (*Spiritual Quotient*)

Pada akhir abad kedua puluh ditemukan lagi jenis kecerdasan yang ketiga yaitu kecerdasan spiritual (SQ), yang melengkapi gambaran utuh mengenai kecerdasan manusia. Zohar dan Marshall (2000: 4) mendefinisikan kecerdasan spiritual (SQ) sebagai 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 dengan yang lain. SQ merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif, dan SQ ini merupakan kecerdasan manusia yang paling tinggi tingkatannya.

Dengan spiritualitas akan mampu mendorong manusia kepada kesuksesan, karena spiritualisme ini akan mampu menghasilkan lima hal, yaitu: (Agustian, 2003: 5)

- 1) Integritas atau kejujuran
- 2) Energi atau semangat
- 3) Inspirasi atau ide dan inisiatif
- 4) *Wisdom* atau bijaksana
- 5) Keberanian dalam mengambil keputusan

Seseorang yang memiliki SQ tinggi cenderung menjadi seorang pemimpin yang penuh pengabdian, bertanggungjawab untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi dan bisa memberi inspirasi kepada orang lain. SQ dapat digunakan untuk menjadikan manusia lebih cerdas secara spiritual dan agama (Zohar dan Marshall, 2000: 14).

Tanda-tanda kecerdasan spiritual (SQ) yang telah berkembang dengan baik mencakup hal-hal berikut (Zohar dan Marshall, 2000: 14):

- 1) Kemampuan bersifat fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit

- 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- 6) Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu
- 7) Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistik)
- 8) Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar
- 9) Menjadi apa yang disebut oleh psikolog sebagai “bidang-mandiri”, yaitu memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi

Melalui kecerdasan spiritual (SQ) seseorang lebih terlatih dan melalui kejujuran serta keberanian diri dapat menghubungkan kembali sumber dan makna terdalam dalam diri sendiri (Zohar dan Marshall, 2000: 15).

2.2.3 Laporan Keuangan

2.2.3.1 Pengertian Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan (yang dapat disajikan dalam berbagai cara, misalnya sebagai laporan arus kas atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain, serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Di samping itu juga termasuk skedul dan informasi tambahan yang berkaitan dengan laporan tersebut, misalnya informasi keuangan segmen industri dan geografis serta pengungkapan pengaruh perubahan harga (SAK, 2009: 1-2).

Laporan keuangan adalah laporan pertanggungjawaban manajer atau pimpinan perusahaan atas pengelolaan perusahaan yang dipercayakan kepada pihak-pihak yang punya kepentingan (*stakeholders*) di luar perusahaan; pemilik perusahaan, pemerintah, kreditor, dan pihak lainnya (Rahardjo, 2005: 1)

2.2.3.2 Jenis-Jenis Laporan Keuangan

Untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi laporan keuangan, terdapat beberapa jenis laporan keuangan, diantaranya (Jakfar, 2004: 112-113):

1. Neraca atau sering disebut juga laporan posisi keuangan merupakan laporan yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan pada tanggal tertentu.
2. Laporan laba rugi merupakan laporan keuangan yang menggambarkan hasil usaha dalam suatu periode tertentu. Dalam laporan ini tergambar jumlah pendapatan dan sumber-sumber pendapatan serta jumlah biaya dan jenis-jenis biaya yang dikeluarkan.
3. Laporan arus kas merupakan laporan yang menunjukkan semua aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan, baik yang berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kas.
4. Laporan perubahan modal, laporan yang menggambarkan perubahan modal pemilik perusahaan, baik perubahannya bersifat penambahan maupun pengurangan.

2.2.3.3 Keterbatasan Laporan Keuangan

Dalam laporan keuangan terdapat beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan oleh semua pihak yaitu (Sofyan, 2008: 16-18):

- a. Laporan keuangan bersifat historis, yaitu merupakan laporan atas kejadian yang telah lewat bukan masa kini. Karenanya laporan keuangan tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya sumber informasi dalam proses pengambilan keputusan ekonomi apalagi untuk meramalkan masa depan atau menentukan nilai (harga) perusahaan saat ini.
- b. Laporan keuangan bersifat umum, dan bukan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pihak tertentu atau pihak khusus saja seperti untuk pihak yang akan membeli perusahaan.
- c. Proses penyusunan laporan keuangan tidak luput dari penggunaan taksiran dan berbagai pertimbangan.
- d. Akuntansi hanya melaporkan informasi yang material. Demikian pula, penerapan prinsip akuntansi terhadap suatu fakta atau pos tertentu mungkin tidak dilaksanakan jika hal ini tidak menimbulkan pengaruh secara material terhadap kelayakan laporan keuangan.
- e. Laporan keuangan bersifat konservatif dalam menghadapi ketidakpastian. Bila terdapat beberapa kemungkinan kesimpulan yang tidak pasti mengenai penilaian suatu pos, maka lazimnya dipilih alternatif yang menghasilkan laba bersih atau nilai aktiva yang paling kecil. Laba yang belum direalisasi tidak dicatat namun rugi kendati pun belum direalisasi tetapi sudah berlaku di pasar maka dapat dicatat, misalnya jika harga

persediaan di pasar berada di bawah harga pokok maka perbedaan ini dapat dicatat sebagai rugi namun jika harga melebihi harga pokok tidak dicatat sebagai laba.

- f. Laporan keuangan lebih menekankan pada makna ekonomis suatu peristiwa/ transaksi daripada bentuk hukumnya (formalitas). (*Substance Over Form*). Misalnya jika perusahaan memiliki plafon kredit 1 miliar, artinya perusahaan memiliki dana yang dapat ditarik setiap saat sebesar sejumlah itu. Namun jika itu belum ditarik, kita tidak boleh mencatatnya sebagai unsur kas di neraca.
- g. Laporan keuangan disusun dengan menggunakan istilah-istilah teknis, dan pemakai laporan diasumsikan memahami bahasa teknis akuntansi dan sifat dari informasi yang dilaporkan.
- h. Adanya berbagai alternatif metode akuntansi yang dapat digunakan menimbulkan variasi dalam pengukuran sumber-sumber ekonomis dan tingkat kesuksesan antarperusahaan. Metode penilaian persediaan boleh menggunakan metode LIFO (*Last In First Out*), FIFO (*First In First Out*), Average, yang hasilnya pasti berbeda. Demikian juga metode penyusutan: Garis Lurus, Saldo menurun, Sum of years digit, dan sebagainya.
- i. Informasi yang bersifat kualitatif dan fakta yang tidak dapat dikuantifikasikan umumnya diabaikan.

2.2.4 Analisis Laporan Keuangan

2.2.4.1 Pengertian Analisis Laporan Keuangan

Pihak yang berkepentingan terhadap perkembangan suatu perusahaan perlu mengetahui kondisi keuangan suatu perusahaan. Kondisi keuangan perusahaan akan dapat diketahui melalui hasil analisis terhadap laporan keuangan yang terdiri dari neraca, laporan laba rugi dan laporan keuangan lainnya.

Analisis keuangan perusahaan merupakan kajian secara kritis, sistematis dan metodologis terhadap laporan keuangan untuk mengetahui kondisi keuangan baik pada waktu yang telah berlalu, kondisi tahun berjalan maupun kondisi prediksi waktu yang akan datang.

Menurut Weston (1995: 231), analisis laporan keuangan merupakan analisis yang memfokuskan pada angka-angka, dimana dengan adanya hubungan kuantitatif ini akan dapat digunakan untuk mendiagnosa kekuatan dan kelemahan dalam kinerja suatu perusahaan.

2.2.4.2 Tujuan Analisis Laporan Keuangan

Menurut Sofyan (2008 :195), analisis keuangan mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Dapat memberikan informasi yang lebih luas, lebih dalam dari pada yang terdapat di laporan keuangan biasa.

2. Dapat menggali informasi yang tidak tampak secara kasat mata (*explicit*) dari suatu laporan keuangan atau yang berada di balik laporan keuangan (*implisit*).
3. Dapat mengetahui kesalahan yang terkandung dalam laporan keuangan.
4. Dapat membongkar hal-hal yang bersifat tidak konsisten dalam hubungannya dengan suatu laporan keuangan baik dikaitkan dengan komponen intern laporan keuangan maupun kaitannya dengan informasi yang diperoleh dari luar perusahaan.
5. Mengetahui sifat-sifat hubungan yang akhirnya dapat melahirkan model-model dan teori yang terdapat di lapangan seperti untuk prediksi peningkatan.
6. Dapat memberikan informasi yang diinginkan oleh para pengambil keputusan. Informasi berupa: nilai prestasi perusahaan, proyeksi keuangan perusahaan, kondisi keuangan perusahaan baik masa lalu maupun masa yang akan datang, perkembangan waktu ke waktu dan melihat komposisi struktur keuangan serta arus dana.
7. Dapat menentukan peringkat perusahaan menurut kriteria tertentu yang sudah dikenal dalam dunia bisnis.
8. Dapat membandingkan situasi perusahaan dengan perusahaan lain dengan periode sebelumnya atau dengan standar industri normal atau standar ideal.
9. Dapat memahami situasi dan kondisi keuangan yang dialami perusahaan baik posisi keuangan, hasil usaha, struktur keuangan dan sebagainya.

10. Dapat memprediksikan potensi apa yang mungkin dialami perusahaan di masa yang akan datang.

2.2.5 Analisis Rasio Keuangan

Analisis rasio keuangan dirancang untuk membantu mengevaluasi laporan keuangan, dengan membandingkan setiap utang perusahaan terhadap aktiva dan membandingkan bunga yang harus dibayar terhadap laba yang tersedia untuk membayar bunga (Brigham, 2001: 79).

Rasio penting dalam memberikan gambaran berkenaan dengan efektivitas maupun efisiensi melalui kebijakan yang diambil manajemen yang akhirnya bermuara dalam laporan keuangan (Budi, 2005: 119). Analisis laporan keuangan (*financial ratio analysis*) merupakan alat yang dinyatakan dalam artian relatif maupun absolut untuk menjelaskan hubungan tertentu antara faktor yang satu dengan yang lain dari suatu laporan *finansial*.

2.2.5.1 Penggunaan Rasio Keuangan

Dalam mengadakan interpretasi data analisis laporan keuangan suatu perusahaan, seorang analisis keuangan memerlukan adanya ukuran tertentu, menurut (Ridwan, 2003: 128-130) ada tiga macam cara membandingkan rasio keuangan yaitu:

- a. Analisis Antar Perusahaan

Analisis perbandingan rasio keuangan antar perusahaan yang berbeda pada waktu yang sama. Membandingkan (*benchmarking*) adalah

membandingkan kinerja perusahaan dengan perusahaan pembanding dimana nilai rasio perusahaan pembanding dengan tujuan untuk perbaikan. Dalam analisis rasio akan membawa langsung pada suatu analisis pokok permasalahan, tetapi tidak menghasilkan bukti yang meyakinkan terhadap keberhasilan masalah.

b. Analisis berkala Dari Waktu ke Waktu atau Analisis deret Berkala

Analisis ini adalah analisis yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan dalam beberapa periode dengan menggunakan analisis rasio. Analisis deret berkala ini berdasarkan pada teori bahwa perusahaan dievaluasi keadaan masa lalunya untuk diketahui arah perkembangannya dan perusahaan harus melakukan tindakan yang sesuai untuk jangka menengah maupun jangka panjang.

c. Analisis Gabungan

Analisis gabungan adalah analisis gabungan dari analisis perbandingan dengan analisis deret berkala untuk satu analisis.

Sedangkan menurut pendapat lain menyatakan bahwa penggunaan rasio bisa dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Time Series Analysis* adalah cara mengevaluasi rasio keuangan dengan cara membandingkan rasio-rasio keuangan perusahaan dari satu periode ke periode lainnya.
2. *Cross Sectional Approach* adalah cara mengevaluasi rasio keuangan dengan cara membandingkan rasio antar perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya yang sejenis pada saat yang bersamaan.

2.2.5.2 Klasifikasi Rasio Keuangan

Analisis rasio merupakan hal yang perlu dilakukan, karena memberikan pengukuran relatif dari prestasi suatu usaha. Data pokok sebagai input dalam analisis rasio adalah neraca dan laporan rugi laba yang hasilnya dapat digunakan untuk menilai beberapa aspek tertentu dari operasi perusahaan.

Pada umumnya rasio-rasio keuangan yang sering digunakan perusahaan sebagai tolak ukur kondisi keuangan dan prestasinya diklasifikasikan menjadi empat macam yaitu (Brigham, 2001: 79-89):

1. Rasio Likuiditas (*Liquid Asset*)

Rasio likuiditas adalah rasio yang menunjukkan hubungan kas dan aktiva lancar lainnya dengan kewajiban lancar. Dua rasio likuiditas yang umum digunakan adalah:

- a. Rasio Lancar menunjukkan tingkat keamanan kreditor jangka pendek, atau kemampuan perusahaan untuk membayar hutang-hutang tersebut.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Lancar} = \frac{\text{aktiva lancar}}{\text{kewajiban lancar}}$$

- b. Rasio Cepat merupakan ukuran kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajibannya dengan tidak memperhitungkan persediaan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Cepat} = \frac{\text{aktiva lancar} - \text{persediaan}}{\text{kewajiban lancar}}$$

2. Rasio Manajemen Aktiva (*Asset Manajemen Ratio*)

Seperangkat rasio yang mengukur seberapa efektif perusahaan mengelola aktivanya.

- a. Rasio perputaran persediaan didefinisikan sebagai penjualan dibagi dengan persediaan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Perputaran Persediaan} = \frac{\text{penjualan}}{\text{persediaan}}$$

- b. DSO digunakan untuk menaksir piutang usaha atau menunjukkan jangka waktu rata-rata yang harus ditunggu perusahaan setelah melakukan penjualan dalam piutang usaha. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{DSO} = \frac{\text{piutang}}{\text{penjualan tahunan}/360}$$

- c. Rasio Perputaran Aktiva Tetap mengukur seberapa efektif perusahaan menggunakan aktiva tetapnya. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Perputaran Aktiva Tetap} = \frac{\text{penjualan}}{\text{kewajiban lancar}}$$

3. Rasio Solvabilitas (*Leverage Keuangan*)

Rasio yang mengukur penggunaan pembiayaan dengan utang.

- a. Rasio Utang mengukur presentase dana yang disediakan oleh kreditur.

Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Utang} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}}$$

- b. Rasio kelipatan pembayaran bunga mengukur seberapa besar laba operasi dapat menurun sampai perusahaan tidak dapat memenuhi beban bunga tahunan. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rasio Kelipatan Pembayaran Bunga (TIE)} = \frac{\text{EBIT}}{\text{Beban bunga}}$$

4. Rasio Profitabilitas (*Profitability Ratio*)

Sekelompok rasio yang memperlihatkan pengaruh gabungan dari likuiditas manajemen aktiva dan hutang terhadap hasil operasi.

- a. *Gross Profit Margin* merupakan untuk mengukur tingkat laba kotor dibandingkan dengan volume penjualan. Adapun rumus dari *Gross Profit Margin* adalah sebagai berikut:

$$\text{Gross Profit Margin} = \frac{\text{laba kotor}}{\text{penjualan}}$$

- b. *Operating Profit Margin* merupakan untuk mengukur tingkat laba operasi dibandingkan dengan volume penjualan. Adapun rumus dari *Operating Profit Margin* adalah sebagai berikut:

$$\text{Operating Profit Margin} = \frac{\text{laba operasi}}{\text{penjualan}}$$

- c. *Net Profit Margin* merupakan untuk mengukur laba bersih sesudah pajak dibandingkan dengan volume penjualan. Adapun rumus dari *Net Profit Margin* adalah sebagai berikut:

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{laba setelah pajak}}{\text{penjualan}}$$

- d. *Return On Total Asset (ROA)* merupakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dengan seluruh modal sendiri. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{ROA} = \frac{\text{laba sebelum bunga dan pajak}}{\text{jumlah aktiva}}$$

- e. *Return On Investment (ROI)* merupakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aktiva yang dipergunakan. Adapun rumus dari *Return On Investment (ROI)* adalah sebagai berikut:

$$\text{ROI} = \frac{\text{laba setelah pajak}}{\text{total aktiva}}$$

2.2.6 Kinerja Keuangan

2.2.6.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat tergantung dari kinerja perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Kinerja keuangan perusahaan sudah tentu merupakan kinerja perusahaan yang ditinjau dari kondisi keuangan perusahaan. Kondisi keuangan perusahaan tercermin dari laporan keuangannya. Oleh sebab itu, untuk mengukur kinerja finansial perusahaan diperlukan analisis terhadap laporan keuangannya.

Kinerja merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan bagian karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001).

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

2.2.6.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Keuangan

Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dalam menganalisa dan menilai posisi keuangan dan potensi atau kemajuan-kemajuan perusahaan, faktor yang paling utama untuk mendapatkan perhatian oleh penganalisa adalah (Munawir, 2007: 31-34):

- a. Likwiditas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya yang harus segera dipenuhi, atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan pada saat ditagih. Perusahaan yang mampu memenuhi kewajiban keuangannya tepat pada waktunya berarti perusahaan tersebut dalam keadaan “likwid”, dan perusahaan dikatakan mampu memenuhi kewajiban keuangan tepat pada waktunya apabila perusahaan tersebut mempunyai alat pembayaran ataupun aktiva lancar yang lebih besar daripada hutang lancarnya atau hutang jangka pendek.
- b. Solvabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikwidasikan, baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.

Suatu perusahaan dikatakan *solvable* apabila perusahaan tersebut mempunyai aktiva atau kekayaan yang cukup untuk membayar semua hutang-hutangnya, sebaliknya apabila jumlah aktiva tidak cukup atau lebih

kecil daripada jumlah hutangnya, berarti perusahaan tersebut dalam keadaan *insolvabel*.

- c. Rentabilitas atau profitability menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu. Rentabilitas suatu perusahaan diukur dengan kesuksesan perusahaan dan kemampuan menggunakan aktivasnya secara produktif, dengan demikian rentabilitas suatu perusahaan dapat diketahui dengan memperbandingkan antara laba yang diperoleh dalam suatu periode dengan jumlah aktiva atau jumlah modal perusahaan tersebut.
- d. Stabilitas usaha menunjukkan kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya dan akhirnya membayar kembali hutang-hutang tersebut tepat pada waktunya, serta kemampuan perusahaan untuk membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

Faktor-faktor tersebut di atas (likwiditas, solvabilitas, rentabilitas serta stabilitas usaha) akan dapat diketahui dengan cara menganalisa dan menginterpretasikan laporan keuangan perusahaan yang bersangkutan dengan menggunakan metode atau tehnik analisa yang tepat/ sesuai dengan tujuan analisa.

2.2.7 Hubungan antara ESQ dengan Kinerja

Agustian (2001) dalam bukunya yang berjudul “Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual menyebutkan hubungan antara ESQ dengan kinerja seseorang di berbagai bidang, diantaranya adalah:

1. Dalam Bidang Pemasaran

Prinsip ESQ dalam suatu usaha, pekerjaan atau hubungan sosial pada dasarnya adalah suatu prinsip yang memperhatikan suatu keseimbangan antara memberi dan hasil yang diterima. Dalam seni pemasaran, prinsip ESQ adalah bagaimana seorang manajer mampu menciptakan atau menemukan suatu kebutuhan, kemudian berusaha untuk menciptakan atau memberikan suatu produk baik berupa barang atau jasa yang dapat ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Meskipun hasilnya adalah suatu transaksi penjualan, namun tetap berprinsip pada kejujuran, keadilan dan sifat kasih sayang.

Dalam seni penjualan atau *direct selling*, prinsip ESQ berperan dalam hal bagaimana seorang wiraniaga menentukan dan memunculkan apa yang dibutuhkan oleh calon pembeli itu terlebih dahulu, kemudian berusaha mempresentasikan produk dengan niat untuk memberi dan menolong dengan hati yang tulus karena sifat kasih sayang Tuhan. Hal ini berbeda dengan pamrih. Pamrih adalah memberi dengan otak, sedangkan prinsip ESQ adalah memberi dengan hati yang tulus. Dalam manajemen pemasaran, prinsip ESQ adalah memberikan perhatian penuh pada bauran pemasaran atau *marketing mix*, yaitu memberi perhatian pada produk yang

sesuai kebutuhan, harga terjangkau, strategi promosi yang jujur dan tulus, dengan mempergunakan hati, dan pola distribusi yang bisa membantu orang lain untuk menjangkau produk dengan mudah.

2. Dalam Bidang Manajemen

Beberapa contoh sederhana tentang prinsip ESQ adalah keseimbangan antara hasil dengan “the six M” (Man, Material, Method, Machine, Money, Market), yaitu kasih dan sayang kepada manusia, memperhatikan materialnya, menyempurnakan metodenya, menjaga kualitas mesin dan mutu pelayanan, mempertimbangkan investasi, dan berusaha memberi kepuasan kepada *market*.

Selanjutnya memberikan perhatian penuh pada perencanaan organisasi, unsur motivasi dan pengawasan serta evaluasi, dan langkah penyempurnaan secara terus menerus. Semuanya didasari prinsip kasih sayang dengan kesadaran penuh sebagai rahmat seluruh alam. Hasilnya, komitmen dan integritas yang sangat tinggi karena merasa dirinya dilihat oleh Tuhan, bukan karena atasan, atau sekedar upah belaka melainkan kesadaran diri sebagai hamba Tuhan. Jabatan manajer, baginya adalah sebuah dedikasi dan kepercayaan tanpa “*reserve*”. Penghasilan menurutnya hanyalah ‘rapor’ yang diterima atas keseimbangan prinsip ESQ, sikap ini akan mendorong suatu kreatifitas tanpa henti untuk menciptakan mutu pelayanan dan produk yang lebih berkualitas.

3. Dalam Hubungan Sosial

Prinsip ESQ, selalu bersikap kasih sayang kepada sesama. Bersumber dari suara hati terdalam, yang mendorong untuk bersikap pengasih dan penyayang. Dorongan suara hati ini menghasilkan ribuan sikap yang mampu mencerminkan sifat kasih sayang, dipelajari atau tidak dipelajari, antara lain: memberi perhatian kepada orang lain, berusaha mengerti perasaan orang lain atau empati, mau mendengar, suka menolong, mau meminta maaf apabila membuat kesalahan, selalu mengucapkan terima kasih, suka menghargai, memberikan senyum yang tulus.

Prinsip ESQ adalah suatu kesadaran diri bahwa manusia adalah asset Tuhan yang harus dihargai, dan bersumber dari suara hati yang alami dan tulus. Apabila orang yang menganut konsep Dale Carnegie kehilangan penghargaan dari orang lain, maka niscaya dia akan goyah. Tetapi orang yang memiliki prinsip ESQ, kehilangan penghargaan dari orang lain, atau bahkan dihina sekalipun dia tidak akan goyah, karena dia berprinsip dan berpegang kepada Tuhan, bukan manusia.

2.2.8 Kinerja Keuangan Dalam Perspektif Islam

Cakupan kinerja keuangan dalam hal ini terdapat empat rasio yaitu *Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas dan Aktivitas* dimana dalam hal ini Allah mewajibkan kepada tiap-tiap hambanya untuk bekerja sebagai upaya memenuhi kebutuhan hidupnya dan menentukan nilai pribadi atau harga diri

setiap muslim. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 10 berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Selain itu, diharapkan dari bekerja seseorang bisa memberikan manfaat sebaik mungkin kepada orang lain sebagai upaya untuk mencapai perkembangan dan kemajuan perekonomian masyarakat pada umumnya. Adapun salah satu jenis pekerjaan yang dapat dilakukan adalah melakukan perdagangan atau bisa disebut dengan melakukan aktivitas bisnis.

Dalam melakukan aktivitas bisnisnya, manusia membutuhkan suatu kendali guna menghindari keserakahan, kerusakan dan hal-hal buruk lain yang ditimbulkan manusia dari aktivitas bisnis tersebut. Adapun kendali tersebut adalah syariat sebagai kendali maka orientasi dalam bisnis Islami mencakup hal utama, yaitu: pertama, target hasil: profit materi dan benefit non materi. Kedua, pertumbuhan artinya terus meningkat. Ketiga, keberlangsungan, dalam kurun waktu selama mungkin dan keempat, keberkahan atau keridhaan Allah SWT.

(QS. 2: 282-283)

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبَ
بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ
وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ
كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ
فَلْيَمْلِكْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ
يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ
إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا
وَلَا تَسْعَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ
عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۗ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا
إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَلَّحُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ
بِكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾
وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهْنِ مَقْبُوضَةً ۖ فَإِنْ أَمِنَ
بَعْضُكُمْ بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِمِنَ أَمْنَتَهُ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا تَكْتُمُوا

الشَّهَادَةُ وَمَنْ يَكْتُمْهَا فَإِنَّهُ آثِمٌ قَلْبُهُ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ



Artinya: 282. Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

283. Jika kamu dalam perjalanan (dan bermu'amalah tidak secara tunai) sedang kamu tidak memperoleh seorang penulis, Maka hendaklah ada barang tanggungan yang dipegang (oleh yang berpiutang). akan tetapi jika sebagian kamu mempercayai sebagian yang lain, Maka hendaklah yang dipercayai itu menunaikan amanatnya (hutangnya) dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya; dan janganlah kamu (para saksi) menyembunyikan persaksian. dan barangsiapa yang menyembunyikannya, Maka Sesungguhnya ia adalah orang yang berdosa hatinya; dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

2.2.9 Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Seperti firman Allah yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat 9:

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءِإِنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya: (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Dalam pelatihan dan pengembangan perlu diperhatikan dimensi keterampilan, wawasan teoritis dan dimensi ruhiyah. Dimensi terakhir inilah yang merupakan bahan pertimbangan dasar dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Dalam Hadis Nabi dijelaskan:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ الْأَمَلِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُثْمَانَ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ الْمُبَارَكِ أَخْبَرَنَا نَافِعُ بْنُ عُمَرَ عَنِ ابْنِ أَبِي مُلَيْكَةَ عَنْ عُرْوَةَ قَالَ أَشْهَدُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَضَى أَنَّ الْأَرْضَ

أَرْضُ اللَّهِ وَالْعِبَادَ عِبَادُ اللَّهِ وَمَنْ أَحْيَا مَوَاتًا فَهُوَ أَحَقُّ بِهِ جَاءَنَا بِهَذَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
الَّذِينَ جَاءُوا بِالصَّلَوَاتِ عَنْهُ (رواه أبو داود)

Artinya : Urwah berkata : Saya bersaksi bahwa Rasulullah memutuskan bahwa bumi milik Allah, hamba juga milik Allah, barang siapa yang menghidupkan tanah mati, maka ia berhak atas tanah (HR. Abu Daud)

Hadis tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT menciptakan alam semesta ini begitu kompleks dan banyak kekayaan yang terkandung didalamnya. Bumi ini disediakan untuk hambanya karena harus dimanfaatkan dengan baik. Sumber daya alam dan manusia yang disediakan untuk manusia, jika dikembangkan dengan pengetahuan dan teknologi yang baik maka kekayaan tidak akan terbatas. Islam memandang bahwa kebutuhan manusia terbatas, dan yang tidak terbatas adalah nafsu.

Sumber daya alam merupakan amanat Allah SWT kepada manusia, sehingga pemanfaatannya harus dipertanggung jawabkan kelak, sehingga seorang muslim harus menggunakannya dalam kegiatan yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain (Diana, 2008: 42).

2.2.10 EQ (Emotional Quotient) Dalam Perspektif Islam

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi hingga tidak mudah goyah ataupun patah dalam menghadapi berbagai tantangan. Emosi kadang mengikuti suasana yang terjadi disekitarnya. Emosi yang tidak terkendali dapat mengakibatkan tumpulnya akal jernih.

Dampaknya adalah muncul kepanikan sehingga kehilangan jalan solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi (Djalaluddin, 2007: 106).

Seperti firmah Allah dalam QS. Al- A'raf (7): 179:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالْإِنسِ ۖ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ أُولَٰئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلَّٰهُمْ أَضْلُ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

Artinya:

“ Dan Sesungguhnya kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai”. QS. Al- A'raf (7): 179

2.2.11 SQ (Spiritual Quotient) Dalam Perspektif Islam

Dengan kecerdasan spiritual yang dimilikinya, seseorang akan mampu memaknai setiap proses dalam kehidupannya, termasuk dalam dunia kerja. Seseorang tidak lagi memandang bahwa tujuan hidup ini semata-mata hanya untuk mengejar kesuksesan secara material saja, seperti karier, jabatan, kekuasaan dan uang dengan menghalalkan segala cara. Namun lebih dari itu dengan kecerdasan spiritualnya diharapkan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam kehidupannya serta dapat mengubah tujuan seseorang dalam mencapai kesuksesan. Dengan membawa spiritualitas dalam hidupnya, maka seseorang akan merasakan hidup dan pekerjaannya lebih berarti. Hal ini dapat

mendorong dan memotivasi dirinya untuk lebih maju dan terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam sebuah hadis, Nabi SAW bersabda yang artinya:

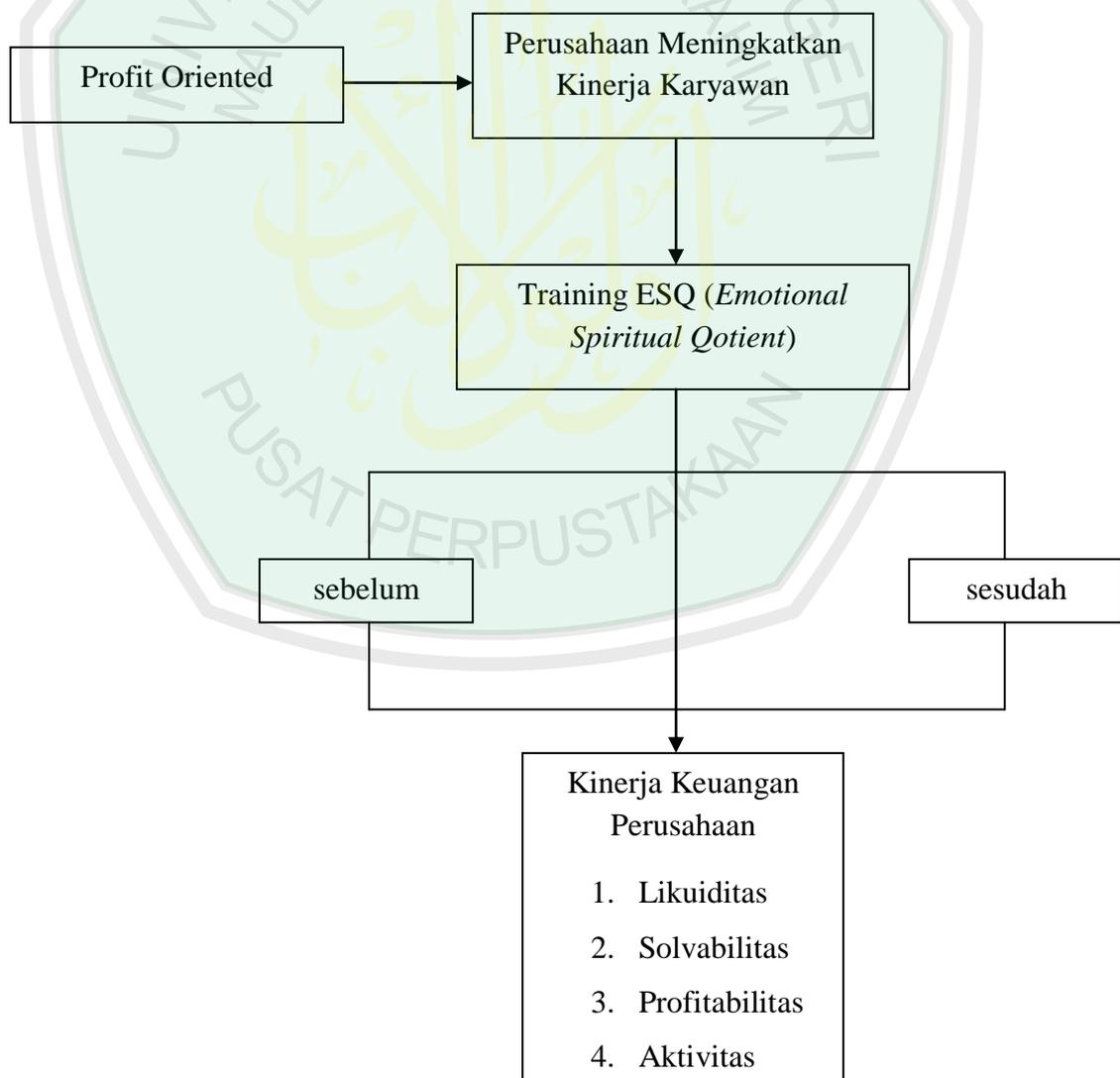
سَمِعْنَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ فَفَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ وَجَعَلَ فَقْرَهُ
بَيْنَ عَيْنَيْهِ وَلَمْ يَأْتِهِ مِنَ الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ وَمَنْ كَانَتْ الآخِرَةُ نِيَّتَهُ جَمَعَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَهُ وَجَعَلَ غِنَاهُ
فِي قَلْبِهِ وَأَتَتْهُ الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Nabi SAW bersabda: “Barang siapa yang bercita-cita hanya untuk kehidupan dunia, maka Allah tidak akan mencukupi dan tidak akan memberi dunia, barang siapa yang bercita-cita untuk kehidupan akhirat, maka Allah akan memberi dan menjadikan kaya hati dan memberi kecukupan kehidupan dunia”. (Ibnu Majah: 4095)

Hadis diatas menunjukkan bahwa dalam menjalankan kehidupan harus semata-mata diniatkan karena Allah SWT. Seharusnya manusia mampu menyeimbangkan antara kehidupan didunia dan diakhirat, agar manusia mendapatkan kemudahan serta kebahagiaan. Dalam menjalankan kehidupan didunia jika didasari dengan keimanan dan ketakwaan (kecerdasan spiritual) kepada Allah niscaya kita akan memperoleh kenikmatan dan kebahagiaan didunia dan diakhirat (Diana, 2008: 11)

2.3 Kerangka Berfikir

Atas dasar latar belakang pada bab satu, dimana salah satu tujuan dari perusahaan salah satunya adalah *profit oriented*. Dengan adanya *Training ESQ* yang bertujuan memotivasi seluruh karyawannya dan menerangkan akan manfaat *Training* yang dapat mendatangkan keuntungan bisnis perusahaan ditandai dengan meningkatnya kinerja perusahaan dengan diukur melalui rasio keuangan, dengan menganalisis beberapa variabel yang disusun dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Atas dasar kerangka berfikir, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

Diduga ada perbedaan kinerja keuangan sebelum dan sesudah mengadakan Training ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*).

