

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi seperti saat ini setiap organisasi menghadapi berbagai perubahan dengan segala tantangan dan resiko. Perubahan-perubahan yang terjadi begitu cepat untuk dapat mempertahankan posisi instansi ditengah perubahan, instansi harus memperbaiki struktur yang ada didalam organisasi serta kinerja instansi sering dengan perubahan yang terjadi supaya menjadi instansi yang tangguh dan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditentukan.

Perubahan yang terjadi menuntut setiap pegawai untuk memiliki kemampuan yang berbeda dalam menanggapi dan mengelola perubahan tersebut. Pegawai yang mampu menanggapi perubahan yang terjadi akan lebih mudah bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak mampu menanggapi perubahan akan mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan yang terjadi dan berakibat pada fluktuasi prestasi kerja yang akan mengarah pada penurunan prestasi kerja.

Individu yang kurang dalam kemampuan penyesuaian akan merasa ketakutan, kecemasan, dan ketidak nyamanan yang mendalam akibat perubahan yang terjadi, sebaliknya individu yang memiliki kemampuan tinggi dalam menghadapi perubahan menemukan kepuasan dalam inovasi, cenderung menikmati perubahan, terbuka terhadap informasi baru, sanggup untuk menghilangkan asumsi-asumsi lama dan sanggup menyesuaikan cara kerja seiring dengan perubahan yang terjadi. Kecemasan yang sering menyertai hal-

hal baru atau belum dikenal tidak dianggap sebagai beban dan mereka bersedia menanggung resiko ketika mencoba hal-hal baru.

Untuk memudahkan pegawai dalam menerima adanya perubahan maka pegawai harus memiliki ketangguhan emosi, kemampuan untuk tetap merasa nyaman dan tetap tenang dalam menghadapi ketidakterdugaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam organisasi dapat mengalami penurunan prestasi karena memiliki tingkat adaptabilitas yang rendah. Tingkat adaptabilitas dalam diri individu berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan aktivitas pegawai.

Selama ini banyak orang menganggap bahwa jika seseorang memiliki tingkat kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi, maka orang tersebut memiliki peluang untuk meraih kesuksesan yang lebih besar dibanding orang lain. Pada kenyataannya, seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan intelektualnya lebih rendah tapi mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi justru akan mendapatkan kemudahan dalam meraih kesuksesan. Ternyata IQ (*intelligence quotient*) yang tinggi tidak menjamin seseorang meraih kesuksesan, harus diimbangi dengan kecerdasan emosional pula.

Hal ini cukup memberikan bukti bahwa betapa pentingnya kecerdasan emosional dalam berbagai aspek kehidupan khususnya dalam bidang akademis, sehingga jelas bahwa kecerdasan emosional bukan sesuatu yang dapat dipandang remeh dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dalam kontribusi pemberdayaan sumber daya manusia di dunia bisnis. Meskipun manusia itu sendiri dibekali skill dan performance, segala permasalahan seharusnya dapat diatasi namun apabila tanpa adanya kecerdasan emosional yang baik pada saat keadaan dimana seseorang dituntut untuk lebih mandiri dan fleksibel menjadi

sebaliknya timbul sikap ketergantungan, proaktif dan pasif, tidak mau mendengar atau menerima saran atau nasehat dari orang lain sehingga mengakibatkan beban baru bagi instansi.

Menyadari bahwa sumber daya manusia tidak cukup hanya IQ namun harus dilengkapi dengan pendidikan dalam usaha peningkatan kecerdasan emosional. Hal ini memerlukan biaya dan waktu yang cukup panjang sehingga perlu dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan dengan demikian diharapkan kedepan sumber daya manusia memiliki loyalitas dan meningkatkan mutu disegala bidang karena seluruh pegawai menyadari bahwa kerja tidak hanya mencari kompensasi namun suatu bentuk pengabdian pada masyarakat, negara dan tuhan. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka pegawai akan mampu memahami keadaan hati dirinya sendiri dan orang lain sehingga akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dengan suasana kerja yang nyaman diharapkan mampu meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat serta dapat memberikan peningkatan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja adalah hasil dari perilaku kerja individu yang sesuai dengan harapan atau yang diinginkan oleh perusahaan. Prestasi kerja merupakan tuntutan utama pegawai bagi instansi atau organisasi untuk menjaga kelancaran proses operasionalnya. Hal ini bisa diwujudkan dengan memberikan hasil kerja yang baik. Sasaran ini haruslah menjadi sasaran instansi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang karena kunci sukses suatu organisasi/instansi adalah hasil akhir yang ingin dicapai dan terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk

lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi perubahan serta tuntutan kerja yang semakin besar. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Tingginya prestasi pegawai menjadi salah satu tantangan yang harus dijawab bahkan sudah menjadi permasalahan penting. Untuk menanggapi tantangan besar yang terjadi, organisasi atau instansi harus mencari faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan yaitu sebagian dari kecerdasan intelektual dan pengendalian emosi. Kecerdasan intelektual bukan merupakan salah satu pengukur untuk meraih kesuksesan pegawai dalam organisasi tetapi emosional, kepandaian bersosialisasi, keberuntungan serta tingkat adaptasi yang tinggi merupakan faktor yang mendukung seseorang dalam meraih kesuksesan didunia kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) sering menjadi salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan,

pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan.

Pemerintah akhir – akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan emosi dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Objek yang akan diteliti adalah pegawai Kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis, Dan Blega. Kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega adalah kecamatan yang berada pada jalur utama lintas Madura sehingga perkembangan dan pembangunan di kecamatan-kecamatan ini sangat mudah dilihat dan diperhatikan perkembangannya. Prestasi kerja pegawai Kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis, Dan Blega dapat dikatakan mengalami penurunan, hal itu dapat terlihat dari kinerjanya yang kurang maksimal seperti lamanya pembuatan kartu tanda penduduk, akte kelahiran bahkan dalam pembuatan

kartu keluarga juga sering terjadi kesalahan penulisan nama, ataupun tanggal lahir. Kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega Pegawai kecamatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat sebagai pelayanan pembuatan kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk (KTP), dan akte kelahiran harusnya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, jika pelayanan kepada masyarakat yang diberikan oleh pegawai kecamatan baik diharapkan mampu mendukung kemajuan kecamatan itu sendiri. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi diharapkan karyawan atau pegawai mampu memiliki prestasi kerja yang tinggi Sehingga perlu diadakan penelitian mengenai kecerdasan emosional agar dapat diketahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional pada peningkatan prestasi kerja pegawai kecamatan di kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega. Dengan latar belakang permasalahan diatas maka pada penelitian ini ingin mengambil judul penelitian : **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN (Studi Pada Kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis dan Blega)”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan intrapersonal berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega ?
2. Apakah kecerdasan interpersonal berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kecerdasan intrapersonal berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega.
2. Untuk mengetahui kecerdasan interpersonal berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan Burneh, Tanah Merah, Galis Dan Blega.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengembangan lebih lanjut oleh instansi kecamatan burneh, tanah merah, galis dan blega tentang arti pentingnya kecerdasan emosional terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Sebagai bahan tambahan khasanah perpustakaan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai khususnya dan peningkatan produktifitas instansi pada umumnya.