

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang berperan penting di dalam suatu perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, segala perencanaan dan harapan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, sebab manusia memberikan akal, pikiran, dan kinerja yang maksimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia dikatakan berprestasi apabila memberikan kinerja maksimal untuk perusahaan. Mengenai kegiatan sumber daya manusia ialah: perencanaan SDM, pengadaan pengarah, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Oleh sebab itu perusahaan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Sudiyanto, 2015).

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sumenep merupakan lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan

perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi dari Bappeda Kabupaten Sumenep adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian.

Salah satu tantangan dalam setiap organisasi adalah memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja karyawan maupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penentu dalam keberhasilan organisasi. Penelitian yang dilakukan Yoke & Panatik (2016) menyebutkan bahwa kinerja dianggap sebagai salah satu aspek yang sangat penting bagi organisasi atau unit kerja maupun individu karyawan.

Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) menjadi suatu hal yang sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu instansi seperti halnya Bappeda Kabupaten Sumenep. Pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik karena tugas dan fungsi Bappeda Kabupaten sumenep adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai Bappeda secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah lainnya.

Alat ukur untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sumenep tentunya dapat dilihat juga melalui tingkat absensi pegawai. Penggunaan absensi dianggap penting karena dengan bentuk kehadiran seorang pegawai akan dinilai dengan baik dan

merupakan data yang dapat mengukur kinerja pegawai serta tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Berikut ini merupakan absensi keseluruhan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sumenep adalah 75 orang.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sumenep Tahun 2019

Bulan	Keterangan				Jumlah Pegawai	Presentase ketidakhadiran Pegawai (%)
	Sakit	Izin	Alpa	Cuti Tahunan		
Januari	-	-	-	2	2	5
Februari	2	1	-	1	4	10
Maret	1	1	-	3	5	12.5
April	1	3	2	1	7	17.5
Mei	1	1	-	2	4	10
Juni	1	2	-	1	4	10
Juli	2	1	-	3	6	15
Agustus	1	1	-	2	4	10
September	3	2	-	3	8	20
Oktober	2	2	-	1	5	12.5
November	3	2	1	2	8	20
Desember	4	1	-	3	8	20

Sumber: Sekretariat Bappeda Sumenep 2019

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat dalam data absensi pegawai terdapat permasalahan yang serius, absensi pegawai cenderung mengalami fluktuasi setiap bulannya, dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember menunjukkan terdapat masalah pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sumenep.

Kinerja pegawai yang baik tidak hanya ditunjang oleh kemampuan intelektual semata, namun juga didukung oleh kemampuan penyesuaian emosi dalam berhubungan dengan seseorang. Kecerdasan emosional yang baik, akan membuat seseorang dapat berbuat tegas dan mampu mengambil keputusan yang baik walaupun dalam keadaan tertekan. Selain itu dengan kecerdasan

emosional, seseorang juga dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Menurut Daud (2012) kecerdasan emosional merupakan karakteristik seseorang sebagai suatu jenis kecerdasan yang amat perlu ditingkatkan. Kecerdasan Emosional merupakan penggerak yang dapat menimbulkan aspek-aspek energi, kekuatan, daya tahan, dan stamina. Kecerdasan Emosional sangat berperan penting dalam keberhasilan hidup.

Menurut Suharyadi (2012) tingkat intelligensi yang didapat dari bangku pendidikan berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang, sehingga kemampuan penalaran dan kecerdasan emosi diharapkan sudah terwujud dari proses seseorang memperoleh intelligensi. Jika dilihat komposisi jumlah pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep berdasarkan tingkat pendidikannya pada tahun 2019 dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep

No	Pendidikan	Jumlah
1	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)	23
2	Sarjana (S-1)	37
3	Pasca Sarjana (S-2)	15
	Jumlah	75

Sumber: Sekretariat Bappeda Sumenep 2019

Dari tabel tersebut di atas, didapati tingkat pendidikan pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep didominasi oleh pegawai dengan pendidikan yang cukup tinggi, yaitu Sarjana (S-1) sebanyak 37 orang dari total pegawai sebanyak 75 orang. Hal ini menunjukkan pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep dengan mayoritas berpendidikan tinggi memiliki seperangkat kecakapan khusus seperti

empati, memahami emosi diri, dan kemampuan mengikat jaringan kerja dalam hubungan sosial sehingga mempengaruhi kinerja dalam bekerja.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan dan beberapa pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep bahwa kecerdasan emosional masih terabaikan oleh beberapa pegawai yang bekerja, hal ini ditandai dengan kurangnya kesadaran untuk memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan kurangnya menunjukkan rasa empati untuk pegawai lain. Jika hal ini dibiarkan, maka akan berefek negatif terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Sumenep.

Kepuasan dengan kinerja memiliki hubungan yang erat. Seseorang dikatakan puas ketika hasil kerja yang diperoleh maksimal dan menimbulkan perasaan senang atau kecewa atas ketercapaian kerja yang diperoleh. Kepuasan kerja dirasakan ketika karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sehingga karyawan merasa senang atas pencapaian tersebut.

Penelitian yang dilakukan Safira (2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja merupakan dua faktor yang memiliki peran yang saling berkaitan dalam pencapaian kepuasan kerja. Kinerja sebagai hasil kerja atas proses kerja yang telah dilakukan sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Kinerja yang baik sebagai pendorong tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shooshtarian et al. (2013) menyebutkan bahwa ada hubungan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional dan kemampuan mengontrol emosi yang tinggi memiliki kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi karena mereka lebih mahir dalam menilai

dan mengatur emosi mereka sendiri dan menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan adanya kepuasan sebagai faktor pendorong untuk lebih giat bekerja agar dalam mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kecerdasan emosional pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening studi pada pegawai Bappeda Kabupaten Sumenep. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan sumbangsi bagi kemajuan dan perkembangan Bappeda Kabupaten Sumenep.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep?

4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional pimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep. Dari perumusan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep.
2. Untuk menguji apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep.
3. Untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep.
4. Untuk menguji apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengetahui sejauh mana kecerdasan emosional serta dapat menindak-lanjuti pengaruh antara variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana mengenai sumber daya manusia khususnya konsepsi mengenai kecerdasan emosional, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melakukan kontribusi keilmuan kepada para mahasiswa tentang pentingnya kecerdasan emosional di suatu perusahaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan yang menghadapi masalah mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.