

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Telah umum diketahui sederhananya keberhasilan dari setiap pelaksanaan tugas yang ada didalam organisasi ataupun perusahaan akan sangat bergantung dan ditentukan oleh bagaimana kualitas dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM merupakan peserta mulai dari sebuah perencanaan hingga tahap penilaian (evaluasi). Begitupun perusahaan maupun instansi pemerintah harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Perusahaan maupun instansi diharuskan membangun dan meningkatkan kinerja pada lingkungan mereka. Kinerja adalah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Segala tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah disediakan perusahaan disebut kinerja pegawai.

Menurut Bangun (2012), kinerja mengarah kepada prestasi kerja seorang pegawai yang dapat dinilai dengan membandingkannya dengan ukuran (standar) yang telah ditetapkan, serta dapat menunjukkan bukti spesifik berdasarkan persyaratan kerja tertentu. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Oleh sebab itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan.

Disiplin kerja dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku terhadap karyawan yang bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin kerja ialah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja diabaikan akan mengakibatkan tujuan organisasi yang telah dicita-citakan tidak dapat tercapai dan terwujud secara efektif dan efisien. Sutrisno (2016) meyakini disiplin kerja sebagai kemauan seseorang untuk mematuhi segala sesuatu yang berkaitan dengan norma dan aturan ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik adalah merupakan sebuah tanggung jawab karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan disiplin diri yang tinggi maka semua tugas dan kewajiban kerja karyawan dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga terciptanya kinerja yang optimal.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Pelayanan Sekretariat DPRD Sumatera Barat Tahun 2021

Keterangan	Skor Kepuasan	Capaian Skor
Pelayanan atas penyampaian aspirasi masyarakat kepada anggota DPRD	4,30	2,55
Disiplin kerja (mengikuti peraturan dan tepat waktu)	4,75	3,60

Sumber: Rekapitulasi Pelayanan Sekretariat DPRD Sumatera Barat, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat data rekapitulasi pelayanan Sekretariat DPRD Sumatera Barat tahun 2021. Dari tabel tersebut bahwa data pelayanan atas penyampaian aspirasi masyarakat kepada anggota DPRD memiliki skor kepuasan 4,30 dengan capaian skor yang belum tercapai sebesar 2,55. Dan

untuk skor kepuasan disiplin kerja (meliputi mengikuti peraturan dan tepat waktu) memiliki skor sebesar 4,75 sedangkan capaiannya sebesar 3,60 dapat dikatakan skor capaian masih belum tercapai. Dari penjelasan tabel tersebut dapat dilihat tingkat disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Sumatera Barat masih rendah. Dari informasi yang didapatkan hal ini disebabkan berlakunya keterbatasan tatap muka dalam masa penanggulangan covid 19 sehingga karyawan kurang memperhatikan akan hal tersebut. Beberapa penelitian yang dilakukan menurut Aprianty (2018) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula, serta hal ini berlaku sebaliknya.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya berguna, Sekretariat DPRD Sumatera Barat memantapkan pelaksanaan misi dan tujuan yaitu (*good governance*). Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 yang membantu dalam penyelenggaraan pemerintah dibidang Umum dengan fungsi koodinasi. Program dan kegiatan Sekretariat mewujudkan upaya mendorong peningkatan kapasitas, penyusunan produk hukum, kajian kebijakan, pengembangan hasil penelitian dan layanan informasi dalam mewujudkan rancangan peraturan daerah inisiatif DPRD. Mengkoornisasikan secara teknis membantu kelancaram tugas DPRD secara administrasi serta menyediakan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan tugas sesuai dengan kebutuhan berupa meningkatnya kualitas pelayanan kinerja kepada Pemangku Kepentingan tersebut ialah anggota dewan DPRD Sumatera Barat.

Diperlukan kecerdasan Emosional dalam hal mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi untuk pencapaian kinerja. Disini peran karyawan Sekretariat DPRD Sumatera barat yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi suatu tantangan dengan penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah seperti halnya dalam menjalankan tugas untuk menunjang kinerja dari anggota DPRD. Kecerdasan *Emotional quotient (EQ)* dari pandangan psikologis memberikan kontribusi yang sama atau bahkan lebih kritis terhadap kinerja tugas individu Xiao (2017). Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, Sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengendalikan emosi yang ada terhadap pemangku kepentingan, memotivasi diri dan dapat mengenali emosi yang ada pada diri orang lain. Goleman, Boyatzis dan Mckee (2006).

Selain kecerdasan emosional, Lingkungan kerja dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan seperti Sekretariat DPRD Sumatera Barat sangat penting untuk diperhatikan dalam hal untuk kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja perusahaan merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Nitisemito (2006) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan berdampak pada kinerja perusahaan atau instansi.. Kondisi kerja yang buruk dapat mengakibatkan pekerja tidak sehat, menjadi lebih tertekan, sulit berkonsentrasi, dan mempengaruhi kinerja pekerja. Ketika lingkungan kerja tidak aman dan nyaman, kotor, panas dan berdebu, karyawan sulit untuk fokus pada pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja baik dan memuaskan para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, namun lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja para pegawai.

Bagi organisasi yang pemberian dukungan terhadap pengembangan, dan juga memfokuskan kepuasan pelayanan diterima, pelayanan yang diharapkan, serta pelayanan terbaik menjadi perhatian utama. Hal ini sangat tergantung pada tingkat keprofesionalan Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga menentukan kualitas dengan kinerja dari Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Dibawah ini merupakan Hasil penilai Indikator pencapaian kinerja yaitu:

Tabel 1.2
Laporan Indikator Pencapaian Kinerja Sekretariat DPRD
Sumatera Barat

Keterangan	2018		2019		2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Indeks kepuasan pemangku kepentingan	90	87,10	90	88,10	90	89,50	90	90,96
Tata Kelola Organisasi	100%	94,93	100%	93,04	100%	90,85	100%	91,54

Sumber: *Laporan Kinerja Sekretariat DPRD Sumatera Barat, 2022*

Dari data diatas dapat dilihat yaitu pada tahun 2018 target realisasi indeks kepuasan pemangku kepentinganya (anggota dewan DPRD). Belum tercapai yaitu nilainya sebesar 87,10 yang target diinginkan pada tahun 2018 nilainya sebesar 90. Hal serupa terjadi pada tahun 2019 pencapaian target indeks kepuasan belum tercapai yaitu mendapatkan nilai 88,10 namun lebih meningkat pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 pencapaian target masih belum tercapai yaitu nilainya sebesar 89,50 dan lebih tinggi dari pada tahun sebelumnya. Dan tahun 2021 capaian target nilai yang di inginkan nilainya sebesar 90 melebihi target yang ditentukan yaitu mendapatkan nilai sebesar 90,96. Dan dari tabel diatas juga dapat dilihat indeks kepuasan pemangku kepentingan pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan. Sedangkan untuk tata kelola organisasi pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan disebabkan oleh pandemi Covid-19. Untuk tata kelola organisasi merupakan unsur

untuk menyusun ketentuan yang mengatur dan mengendalikan organisasi maupun sumberdaya manusia pada Sekretariat DPRD Sumatera Barat.

Dari tabel diatas juga dapat digambarkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan dan kenaikan kinerja pada Sekretariat DPRD Sumatera Barat, yaitu emotional quotient, lingkungan kerja maupun disiplin kerja, hal ini dibuktikan dari faktor emotional quotient yaitu kurangnya kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan untuk mengendalikan pikiran dan tindakan, hal ini terjadi karena adanya tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kinerja pada pemangku kepentingan, membuat emotional quotient kurang terkontrol dan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada faktor lingkungan kerja dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang diberikan, ruang dan dekorasi yang menyenangkan membuat semangat kerja dan kegairahan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dapat membuat kinerja naik. Dan dari faktor disiplin kerja terlihat dari ketatnya peraturan SOP yang dikeluarkan oleh Sekretariat DPRD Sumatera Barat, hal ini membuat kinerja yang dihasilkan meningkat.

Melihat dari latar belakang diatas, maka penulis memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh *Emotional Quotient* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi Pada Sekretariat DPRD Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah berupa:

1. Bagaimanakah pengaruh Emotional Quotient terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh Emotional Quotient terhadap Disiplin Kerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Emotional Quotient dan kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berlandaskan rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Emotional Quotient terhadap kinerja kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Emotional Quotient terhadap Disiplin Kerja kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Emotional Quotient dan kinerja kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat yaitu :

1. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai faktor apa saja yang menjadi pengaruh Kinerja karyawan Sekretariat DPRD Sumatera Barat.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini bermanfaat selaku informasi tambahan serta peningkatan kinerja dari Sekretariat DPRD Sumatera Barat atas pengaruh Disiplin kerja, Emotional Quotient dan Lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian kepada pegawai. Ruang lingkup yang diteliti adalah Disiplin kerja, Emotional Quotient, Lingkungan kerja dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang penulis laksanakan terdiri dari bab-bab yang tergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

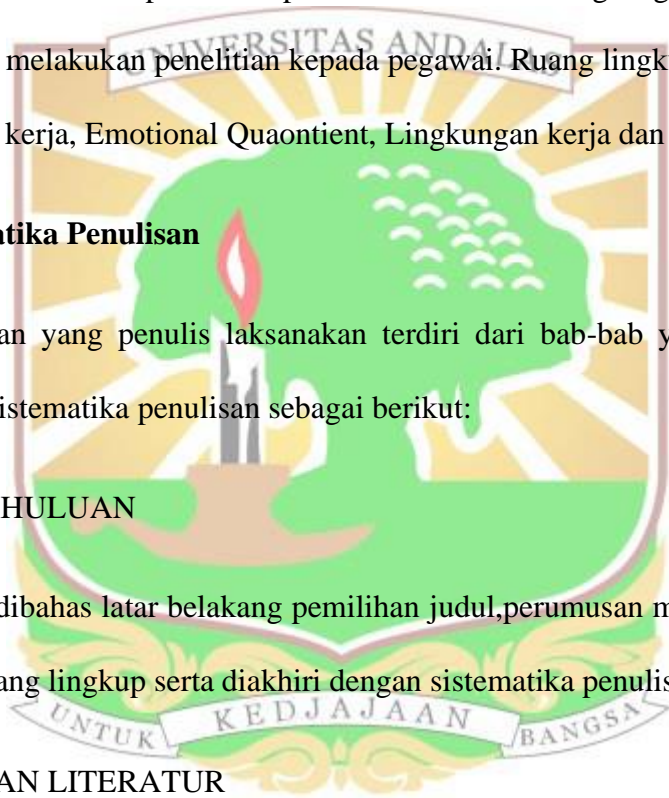
BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN LITERATUR

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN



Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

