

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2004). Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kita bisa menggunakan kecerdasan intelektual yang menonjolkan kemampuan logika berpikir untuk menemukan fakta obyektif, akurat, dan untuk memprediksi resiko, melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang ada. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Kecerdasan emosional seorang pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok

kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dalam mencapai target atau tujuan sebuah instansi dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Jaya, Maryana, Mulyadi, Sulaeman, 2012).

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (Nitisemito, 2008). Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya (Gani, 2014).

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Tidak hanya berperan aktif memacu karyawannya menyalurkan ide-ide kreatif, tetapi juga bertindak positif demi kemajuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan

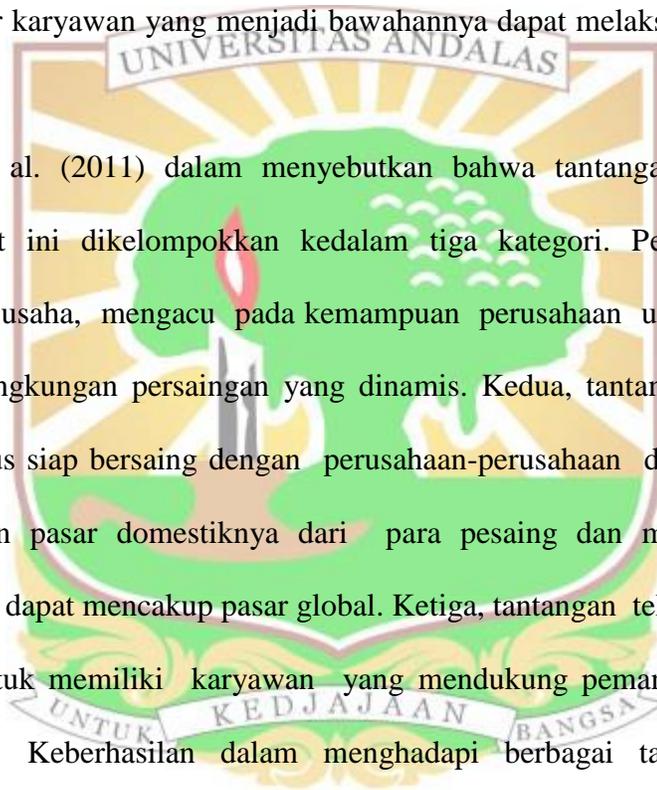
yang sedang terjadi didalam perusahaan. Timbulnya sikap semangat kerja yang membuat bangkitnya semangat karyawan atau pegawai yang berada diperusahaan adalah suatu titik awal akan adanya sikap antusias yang baik demi menjalankan pekerjaan akan menopang laju kinerja karyawan untuk jenjang selanjutnya. Menjalin relasi yang baik dalam suatu perusahaan baik dari atasan terhadap bawah ataupun sebaliknya, akan menjadikan suatu modal yang sangat berarti penting bahkan akan berpengaruh terhadap kelanjutan dalam lingkungan kerja. Sehingga apa yang telah dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan mendapat apresiasi lebih dari atasan yang akan dialami oleh karyawan dengan pemimpin perusahaan tersebut.

Menurut Dubrin (2006), Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif serta menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi yang lebih maju dan berkembang, maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah

mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin bertanggungjawab yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Noe, et al. (2011) dalam menyebutkan bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini dikelompokkan kedalam tiga kategori. Pertama, tantangan kesinambungan usaha, mengacu pada kemampuan perusahaan untuk bertahan dan menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis. Kedua, tantangan global, yaitu perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia, mempertahankan pasar domestiknya dari para pesaing dan memperluas ruang lingkungannya agar dapat mencakup pasar global. Ketiga, tantangan teknologi, menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mendukung pemanfaatan teknologi-teknologi baru. Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut merupakan suatu kewajiban untuk mencapai puncak kesuksesan. Kunci menghadapi tantangan-tantangan tersebut salah satunya adalah karyawan yang termotivasi, terlatih dan berkinerja tinggi. Kerjasama dan komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan tetap dapat terlaksana secara efektif. Upaya membentuk sumber daya



manusia yang handal dan berkompentensi dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan karyawan dalam menghadapi perubahan ini sangat membutuhkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja. Penelitian Chiva dan Alegre (2008) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional / emotional intelligence (EI) pada tingkat yang paling umum mengacu pada kemampuan untuk mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita sendiri dan orang lain. Memahami EI sebagai kemampuan untuk memonitor emosi sendiri dan orang lain, untuk membedakan antara mereka, dan menggunakan informasi untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang.

Goleman (2000) dalam Susanti (2014) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja. Sejalan dengan Goleman, Robbins dan Judge (2008) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional mengkarakteristikkan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa apabila kecerdasan emosional karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Kecerdasan emosional (EI) menggabungkan emosi dan kecerdasan intelektual dengan cara meningkatkan pemahaman intelektual emosi dan memandu

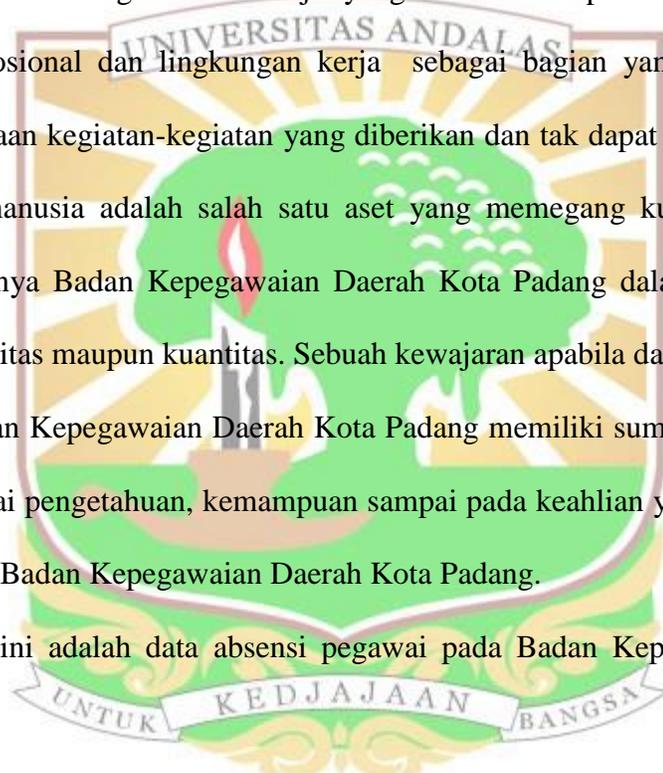
pikiran dan tindakan. Oleh karena itu, model kemampuan memfokuskan pada emosi dan kemampuan kognitif yang terkait dengan itu. Peran EI di tempat kerja juga telah dieksplorasi. Sebagai contoh, penelitian telah menunjukkan bahwa EI tinggi terkait dengan hasil yang diinginkan pada berbagai pekerjaan dan karir, seperti kepemimpinan transformasional, sukses dalam wawancara kerja, dan prestasi kerja. Selain itu dalam penelitian juga menemukan EI terkait dengan tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan kerja dan tingkat turnover yang lebih rendah.

Pendekatan psikologis dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja pegawai yang selanjutnya adalah pendekatan terhadap lingkungan kerja. Penelitian Lee (2006) di tempat kerja, sering diasumsikan bahwa karyawan lebih nyaman dengan lingkungan fisik lebih mungkin untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Kinerja pegawai diakui sebagai faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Javed, et al (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, di mana pegawai melakukan tugas-tugasnya dan kegiatan sehari-hari, seperti kantor atau lokasi konstruksi, termasuk dalam lingkungan tempat kerja. Umumnya faktor-faktor lain seperti, tingkat kebisingan, udara segar, penyegaran dan insentif. Lingkungan kerja memiliki dampak positif atau negatif pada tingkat kinerja pegawai tergantung pada sifat dari lingkungan kerja. Pegawai dapat melakukan lebih baik jika mereka diberikan lingkungan yang baik. Hasil kerja secara langsung saling terkait dengan lingkungan kerja, semakin kondusif lingkungan maka hasilnya akan semakin baik. Kinerja pegawai berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Pegawai akan tampil lebih baik jika mereka diberikan lingkungan yang baik.

Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Byars (1984) dalam Suharto dan Cahyono (2005), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pegawai sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja pegawai. Rendahnya kinerja pegawai berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap pegawai mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang yang beraneka ragam, maka hal ini akan mempengaruhi ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin/ psikologis seseorang secara individu dalam organisasi yang memiliki lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerjanya. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi, budaya organisasi yang tinggi serta kepuasan yang cukup agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif (Rahman, 2013). Keberadaan pegawai negeri pada unit-unit administrasi dari tingkat pusat maupun daerah memiliki peran penting bagi kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan pemerintahan termasuk di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang. Mengingat betapa besarnya peranan pegawai negeri sebagai modal dasar bagi pembangunan dan

penyelenggaraan pemerintahan, maka upaya-upaya peningkatan kinerjanya menjadi sangat penting. Sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja pelayanan publik/masyarakat. Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja mampu mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu untuk mencapai tujuan serta mampu mendorong dan menggugah semangat kerja, maka kualitas kinerja pegawai dapat meningkat. Peningkatan kinerja yang baik harus pula dibarengi dengan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja sebagai bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang diberikan dan tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aset yang memegang kunci penting bagi instansi khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dalam mencapai visi baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebuah kewajaran apabila dalam suatu instansi khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kemampuan sampai pada keahlian yang sangat sesuai dengan instansi Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang.

Berikut ini adalah data absensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang:



**Tabel 1.1**

**Data Absensi Dan Hasil Kinerja Pegawai**

No	Bulan	Absensi	Kinerja Pegawai
1.	Januari	82,36%	97%
2.	Februari	81,48%	98%

3.	Maret	89,70%	98%
----	-------	--------	-----

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang*

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas, bahwa kinerja pegawai dilihat dari absensi pegawai menunjukkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang sangat baik. Hal itu terlihat dari persentase absensi pegawai dari bulan Januari sampai Maret berada di atas 80%. Data kinerja pegawai pada bulan Januari sampai Maret juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Dari 52 pegawai yang ada, rata-rata persentase kinerja pegawai di atas 90%.

Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang tentang gaya kepemimpinan, pemimpin di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang dinilai baik dan sangat tegas terhadap bawahannya.

Dilihat dari latar belakang dan fenomena penelitian di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian ini yaitu **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN KOTA PADANG.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian ini, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia tentang *kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKD Kota*

*Padang*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian kedepannya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan bagi Badan Kepegawaian Kota Padang, terutama terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan juga dalam hal memberikan pengetahuan tambahan bagi para pegawai.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian pada penelitian ini adalah terfokus pada variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang.



### 1.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah sistematika penulisan pada penelitian ini:

## Bab I Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## **Bab II Tinjauan Literatur**

Bab ini berisikan landasan teori, pengembangan hipotesis dan penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran.

## **Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan desain penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data dan metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

## **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisikan analisis pengambilan kuesioner, gambaran umum identitas responden, gambaran umum identitas perusahaan, deskripsi variabel penelitian, pengujian data, serta pembahasan dan implikasi.

## **Bab V Penutup**

Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

