

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Daerah memiliki berbagai macam satuan unit kerja yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai kontrak yang menjadi faktor pendukung dalam menjalankan pemerintahan. Setiap unit kerja yang ada memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda untuk mewujudkan visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Organisasi perangkat daerah yang berada di pemerintahan harus saling bekerja sama atau saling melengkapi sesuai dengan instruksi dari pemegang kewenangan tertinggi yang ada di setiap organisasi tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting. Untuk itu, sumber daya manusia diharapkan memiliki kompetensi yang baik, selain itu juga harus mampu untuk melakukan pekerjaan efektif dan efisien. Rendahnya sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi menjadi permasalahan yang harus cepat diatasi, karena akan dapat menghambat siklus yang terjadi di suatu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pemerintah Kota Bukittinggi yang merupakan bagian sistem penyelenggaraan pemerintah daerah Indonesia yang dimana menganut sistem desentralisasi dalam mengatur urusan pemerintahan. Dalam kemajuan pemerintah Kota Bukittinggi terus memperbaiki organisasi yang berada di wilayah Kota Bukittinggi. Melalui arahan walikota sebagai pemegang wewenang tertinggi untuk mengarahkan setiap

kepala dinas yang ada untuk terus melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi sering terjadi permasalahan utama yaitu kinerja pegawai. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Maka dari itu, organisasi harus cepat melakukan perbaikan terhadap permasalahan terkait kinerja pegawai, sebab jika tidak diatasi akan menghambat jalannya organisasi tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hustia, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, Kepemimpinan, kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja karyawan (Fatmawati et al., 2020). Pratomo (2022) juga berpendapat bahwa efikasi diri dan keterkaitan antar karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Dimana disiplin kerja adalah bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga perilaku tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan karyawan lain (Abidin & Sasongko, 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugasnya itu muncul dari faktor individu itu sendiri dan faktor lingkungan disekitarnya.

Disamping itu, kecerdasan emosional juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek yang cukup menentukan dalam melaksanakan fungsi pemerintahan termasuk dalam pencapaian kinerja pemerintahan. Berdasarkan penelitian Goleman (2015) kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) terdapat 80% faktor yang menentukan kesuksesan individu dan sisanya yaitu 20% ditentukan oleh *Intelligence Quotient* (IQ). Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) lebih dominan terhadap individu seseorang dibandingkan *Intelligence Quotient* (IQ), yang artinya kecerdasan emosional mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Walaupun *Emotional Quotient* (EQ) lebih dominan dibandingkan *Intelligence Quotient* (IQ) keduanya sangat diperlukan dalam kolaborasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Selain disiplin kerja dan kecerdasan emosional, efikasi diri juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri merupakan kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan dalam mengukur, mengatur dan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan dengan hasil yang dapat bermanfaat (Pratomo, 2022).

Banyak organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dilingkungan Kota Bukittinggi. Salah satunya adalah Badan Keuangan Kota Bukittinggi. Badan Keuangan merupakan instansi yang memberikan pelayanan administrasi bagi masyarakat Kota Bukittinggi yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang semakin meningkat. Dibuktikan dengan mendapatkan WTP

(Wajar Tanpa Pengecualian) berturut-turut dalam laporan keuangan yang dilaporkan kepada BPK RI. Serta Badan Keuangan juga mendapatkan rating yang baik bagi masyarakat dalam pengadministrasian sertifikat tanah dan bangunan di Mall Pelayanan Publik. Namun, tanpa disadari bahwa kapasitas sumber daya, kemampuan sistem yang tersedia masih terbatas. Untuk itu, Badan Keuangan Kota Bukittinggi harus dikelola dengan sistem manajemen yang baik dan professional agar dapat melayani masyarakat dalam pengadministrasian dokumen. Berikut jumlah karyawan berdasarkan unit kerja.

Tabel 1 1 Jumlah Karyawan ASN Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai(Orang)
1.	Anggaran	7 Orang
2.	Akuntansi	8 Orang
3.	PBMD	5 Orang
4.	Pembendaharaan	9 Orang
5.	Pendapatan	9 Orang
6.	Sekretariat	12 Orang
Jumlah Pegawai		50 Orang

Sumber : Data Karyawan Badan Keuangan Kota Bukittinggi 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data jumlah karyawan untuk mengukur kinerja dari keenam *unit* kerja, organisasi melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala dinas dan dibantu dengan sekretaris di organisasi tersebut secara berkala dalam jangka waktu satu kali dalam setahun. Melalui wawancara singkat dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Keuangan diruangannya ditemukan hasil bahwa terdapat 50 orang Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan organisasi Badan Keuangan, dan untuk penilaian kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Badan Keuangan masih ada

beberapa pegawai yang mendapatkan evaluasi kerja baik dan kurang baik. Terlihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1 2 Standar Kompetensi Pegawai Berdasarkan Evaluasi Kerja

No	Pegawai Negeri Sipil	Evaluasi Kerja
1.	Pegawai A	Baik
2.	Pegawai B	Baik
3.	Pegawai C	Kurang Baik
4.	Pegawai D	Baik
5.	Pegawai E	Baik
6..	Pegawai F	Kurang Baik
7.	Pegawai G	Kurang Baik
8.	Pegawai H	Baik
9.	Pegawai I	Kurang Baik
10.	Pegawai J	Baik
11.	Pegawai K	Baik
12.	Pegawai L	Kurang Baik
13.	Pegawai M	Baik
14.	Pegawai N	Kurang Baik
15.	Pegawai O	Baik
16.	Pegawai P	Baik
17.	Pegawai Q	Baik
18.	Pegawai R	Kurang Baik
19.	Pegawai S	Kurang Baik
20.	Pegawai T	Baik
21.	Pegawai U	Baik
22.	Pegawai V	Kurang Baik
23.	Pegawai W	Baik
24.	Pegawai X	Baik
25.	Pegawai Y	Baik

Sumber : SKP Karyawan ASN Badan Keuangan Kota Bukittinggi 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada 9 pegawai yang memiliki evaluasi kerja yang kurang baik pada Badan Keuangan jika dipersentasekan dengan skala 100% sekitar 18% persen Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Badan Keuangan memiliki evaluasi kerja yang kurang baik. Melalui wawancara terhadap Subag Umum dan Kepegawaian pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi mengenai evaluasi kerja, bagi pegawai yang kurang baik dalam evaluasi kerjanya biasanya akan dilakukan penindakan disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dengan melakukan mutasi ke instansi lain. Ini merupakan masalah yang harus diperbaiki oleh Badan Keuangan Kota Bukittinggi, karena jika kinerja karyawan yang kurang baik ini dibiarkan saja akan berdampak buruk pada nama baik instansi dan menurunnya kinerja karyawan yang ada di Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

Selanjutnya dalam disiplin kerja pegawai masih banyak yang memasuki kantor terlambat dari jadwal yang sudah ditetapkan organisasi. Selain itu disebutkan juga didalam wawancara banyak *unit* kerja yang tidak dapat menuntaskan tanggungjawab mereka sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Dikarenakan pada Badan Keuangan *unit* kerja seperti Pendapatan, Pembendaharaan serta Akuntansi itu saling terkait satu sama lain. Apabila salah satu *unit* tidak menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan maka *unit* lainnya juga akan ikut terdampak karena ketiga *unit* tersebut saling ketergantungan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil lain ditemukan ada masalah yang muncul dalam kecerdasan emosional pegawai, dimana kerjasama tim dan berhubungan baik diantara pegawai

dilingkungan Badan Keuangan. Dimana beberapa pegawai di Badan Keuangan masih ada yang kurang mengenal satu sama lain, padahal dalam melakukan pekerjaan divisi pada Badan Keuangan saling keterkaitan satu sama lainnya. Ini akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai yang ada di Badan Keuangan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai baik itu kontrak maupun pegawai negeri sipil masih belum optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Masih banyak pegawai yang terlambat dan izin sebelum jam istirahat makan siang. Ada banyak faktor yang membuat pegawai untuk melakukan itu seperti ada keperluan yang mendesak yang harus dilakukan pegawai, ini membuat turunny disiplin dalam bekerja yang dilakukan oleh pegawai.

Kebutuhan penelitian ini ditunjukkan untuk mengidentifikasi hubungan antara disiplin kerja, kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, focus penelitian ini ditekankan pada kinerja pegawai di Badan Keuangan Kota Bukittinggi yang dilihat dari disiplin kerja, kecerdasan emosional dan efikasi diri. Hal ini menjadi kebaruan dalam penelitian, dimana Kota Bukittinggi menjadi objek di dalam penelitian ini.

Bedasarkan latar belakang dan fenomena fakta yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN KOTA BUKITTINGGI)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berpatokan dari latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dijawab pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berpatokan dari penjabaran latar belakang dan rumusan masalah, peneliti mendapatkan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh dari Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh dari Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, artinya peneliti mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Badan Keuangan Kota Bukittinggi dalam pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri pada Kinerja Karyawan.

2. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam pemahaman mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional

Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan serta dapat menjadi bahan pengembangan ilmu dan literature yang berguna sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis hanya berfokus kepada pembahasan mengenai Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih fokus pada pokok yang telah diajukan, maka penulis memberikan sistematika sesuai dengan pembahasan. Adapun sistematika tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pertama, berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab dua, membahas landasan teori dari berbagai sumber, rangkuman penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual sebagai acuan pembahasan teori isu-isu yang ada.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab tiga, membahas metode dalam membuat informasi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, sumber serta metode pengumpulan data, definisi variable serta pengukuran dan metode analisis

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat, berisi uraian mengenai hasil analisis serta pembahasan penelitian dengan membandingkan data yang terkumpul.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian terakhir, menjelaskan kesimpulan dari analisis serta saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh organisasi serta pihak pemangku kepentingan lain yang membutuhkan serta keterbatasan dalam penelitian juga dijelaskan.

