

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian manajemen yang mempelajari dengan khusus relasi serta peran-peran manusia dalam berorganisasi. Keberadaan SDM ini sangat penting bagi organisasi bisnis dalam pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia. Supaya kegiatan manajemen dapat terlaksana secara tepat, maka perusahaan atau organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi dalam mengatur perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai pun bisa berjalan dengan optimal.

Manajemen sumber daya manusia ialah penggunaan, pengembangan, evaluasi, remunerasi dan manajemen individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sinamora, 2015). Sehingga dalam pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut membutuhkan berbagai tantangan dalam membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan professional.

Ada beberapa tantangan yang mestinya dihadapi perusahaan saat sekarang ini. Pertama, mengenai tantangan dalam usaha yaitu mengacu pada kompetensi organisasi perusahaan dalam mempertahankan dan bersaing dengan lingkungan. Kedua, berkenaan dengan tantangan global, yaitu organisasi bisnis harus mampu bersaing dengan organisasi/perusahaan global, mempertahankan pasar dalam negerinya dari para pesaingnya dan memperluas cakupannya hingga mencakup pasar global atau internasional. Selain itu, tantangan teknologi memaksa

organisasi bisnis memiliki karyawan yang mendukung dan mengembangkan teknologi baru. (Noe, *et al*, 2011).

Hal yang perlu diamati dalam menghadapi tantangan tersebut yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan bagaimana pegawai tersebut bisa melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi atau perusahaan yang ditekuninya. Banyak faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja pegawai termasuk diantaranya kepribadian, kecerdasan emosional dan *job stress*.

Cervone & Pervin (2012) menyatakan bahwa kepribadian adalah kualitas psikologis yang berkontribusi pada ketahanan individu dan pola perasaan, pola pikir, serta perilaku tertentu, sehingga kepribadian pada hakikatnya merupakan ciri khas mental yang membentuk jati diri seseorang. Suatu organisasi terdiri dari berbagai jenis individu yang berbeda-beda. Perbedaan ini menjadi tantangan bagi manajemen dan semua bagian dari organisasi atau perusahaan untuk mengambil tindakan yang tepat guna mendukung berfungsinya fungsi dan kewajiban mereka.

Selanjutnya beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan manusia untuk mengelola, mendapatkan, dan mengevaluasi serta mengontrol emosi diri dan orang sekitar. Kecerdasan emosional sangat penting untuk berhasil di tempat kerja dan menghasilkan kinerja terbaik di tempat kerja. Orang-orang mempunyai kecerdasan emosi yang baik akan sanggup melewati tantangan dan menjadikan pribadi yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan memecahkan masalah, dimana hal-hal tersebut dibutuhkan dalam setiap lingkungan kerja manapun.

Selain dari kepribadian dan kecerdasan emosional, *job stress* juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Stres adalah suatu keadaan dimana dapat membuat emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang terpengaruh. Stres yang tidak dapat dikelola dengan baik biasanya akan mengakibatkan kegagalan pada seseorang dalam berinteraksi di lingkungan kerjanya. Maka dari itu, pegawai yang terkait untuk menghadapi gejala buruk yang tidak bisa mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Beberapa pegawai juga merasakan *job stress* atau tekanan dalam bekerja, karena adanya pemberian pekerjaan diluar jam kerja sehingga membuat pegawai harus lembur tetapi masih ada beberapa yang tidak mendapatkan kompensasi lebih atau *rewards*. Dalam hal seperti ini, pikiran akan terganggu dan menurunkan kemampuan sosialnya. Maka dari itu tekanan setiap pegawai dalam bekerja itu berbeda-beda, dapat bergantung pada kepribadian dan tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki masing-masing orang. Hal ini dapat memicu terjadinya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat merupakan dinas sebagai pelaksana pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan yang meliputi pelaksanaan tugas dan urusan pemerintahan daerah Sumatera Barat di bidang sosial dan tugas pembantuan. Adapun beberapa fungsi dari Dinas Sosial ini adalah perumusan prosedur teknis di bidang sosial, pelaksanaan urusan pemerintah dan bantuan umum di bidang sosial, serta pembinaan unit pelaksanaan urusan di bidang sosial. Berikut adalah data pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang beralamat Jl. Khatib Sulaiman No.5 Kota Padang:

**Tabel 1. 1**  
**Data Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat**  
**Tahun 2020**

No.	Bidang Pekerjaan Pegawai	Jumlah Pegawai (orang)
1.	Sekretariat	37
2.	Penanganan Fakir Miskin	10
3.	Pemberdayaan Sosial	11
4.	Pelayanan Rehabilitasi Sosial	12
5.	Perlindungan dan Jaminan Sosial	16
	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>86</b>

*Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 2020/2021*

Tabel 1.1 menunjukkan secara keseluruhan pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat ialah sebanyak 86 orang. Bidang sekretariat sebanyak 37 orang, bidang penanganan fakir miskin sebanyak 10 orang, bidang pemberdayaan sosial sebanyak 11 orang, bidang pelayanan rehabilitasi sosial sebanyak 12 orang dan bidang perlindungan dan jaminan sosial sebanyak 16 orang.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat**  
**berdasarkan tingkat gender tahun 2021**

No.	Bidang Pekerjaan Pegawai	Pria	Wanita
1.	Sekretariat	15	22
2.	Penanganan Fakir Miskin	7	3
3.	Pemberdayaan Sosial	7	4
4.	Pelayanan Rehabilitasi Sosial	6	6
5.	Perlindungan dan Jaminan Sosial	13	3
	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>48</b>	<b>38</b>

*Sumber: Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 2020/2021*

Tabel 1.2 diatas dapat diperoleh maka dari semua bidang didominasi oleh gender pria yaitu sebanyak 48 orang dan gender wanita sebanyak 38 orang. Berdasarkan pada hasil penelitian data pegawai dari narasumber bahwa terdapat perbedaan sifat kepribadian, kecerdasan emosional, dan tekanan bekerja antara pria dan wanita itu berbeda-beda. Dari tabel 2 tersebut di bidang sekretariat di dominasi oleh wanita yaitu 22 orang yang mana wanita secara umum memang memiliki sifat kerjasama tinggi, mudah bergaul, kreatif, dan teliti dibanding pria untuk bidang ini.

Pada penelitian ini dipilihnya pegawai negeri sipil dari Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat sebagai objek riset karena adanya masalah yang muncul dalam kantor seperti kinerja yang kurang optimal dikarenakan sifat atau kepribadian antar pegawai itu berbeda-beda, maka perlakuan yang dibutuhkan juga pasti perlu diteliti lebih dalam sehingga adapun beberapa pegawai yang memiliki tingkat pengendalian emosi yang berbeda-beda dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi kehadiran pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat Periode Agustus 2020 - Desember 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Absen		
		Sakit	Izin	Alfa
Agustus	86	3	97	6
September	86	4	69	21
Oktober	86	1	144	42
November	86	5	45	22
Desember	86	2	60	15
<b>Total</b>	86	15	415	106

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat 2020/2021

Penilaian kinerja pegawai dapat terlihat dari tingkat kehadirannya. Ketidakhadiran atau kehadiran pegawai di waktu jam kerja mungkin termasuk sakit, alfa, izin atau cuti. Dari tabel 1.3 diperoleh data absensi pegawai dari bulan Agustus hingga Desember 2020 terdapat total absen sakit sebanyak 15 kali, absen izin sebanyak 415 kali dan absen alfa (tanpa keterangan) sebanyak 106 kali. Tabel di atas sudah termasuk absensi yang dilakukan secara daring dalam rangka *work for home* yang diterapkan pemerintah dalam mencegah penularan Covid-19.

Selain itu, berdasarkan survei yang dilakukan pada anggaran tahun 2019 ada sekitar 5,3% serta pada tahun 2020 terdapat 8,05% dana yang tidak terealisasi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat ini. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal yaitu honor relawan yang tidak dapat dibayarkan karena relawan tersebut sudah bekerja, efisiensi pakaian kerja lapangan dan ada beberapa anggaran yang disesuaikan dengan peraturan gubernur. (Sumber: Kasubbag Program Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat)

Berdasarkan konteks yang dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil sampel-sampel pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Sosial Kota Padang Provinsi Sumatera Barat dengan judul: **“PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN *JOB STRESS* SEBAGAI MEDIASI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks masalah yang penulis uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap *job stress* pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *job stress* pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh *job stress* terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
6. Bagaimana peran mediasi *job stress* terhadap hubungan antara kepribadian dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana peran mediasi *job stress* terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *job stress* pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *job stress* pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh *job stress* terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui peran mediasi *job stress* terhadap hubungan antara kepribadian dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui peran mediasi *job stress* terhadap hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai negeri sipil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana kepribadian pegawai dan kecerdasan emosionalnya dapat berpengaruh pada tingkat



kinerja yang diinginkan oleh perusahaan dan hasilnya bisa menjadi solusidan pelajaran untuk perusahaan menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini harus dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman tambahan langsung pada penulis khususnya bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepribadian, kecerdasan emosional, *job stress* dan kinerja pada pegawai.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi untuk penelitian lain yang bermaksud melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian sejenis.

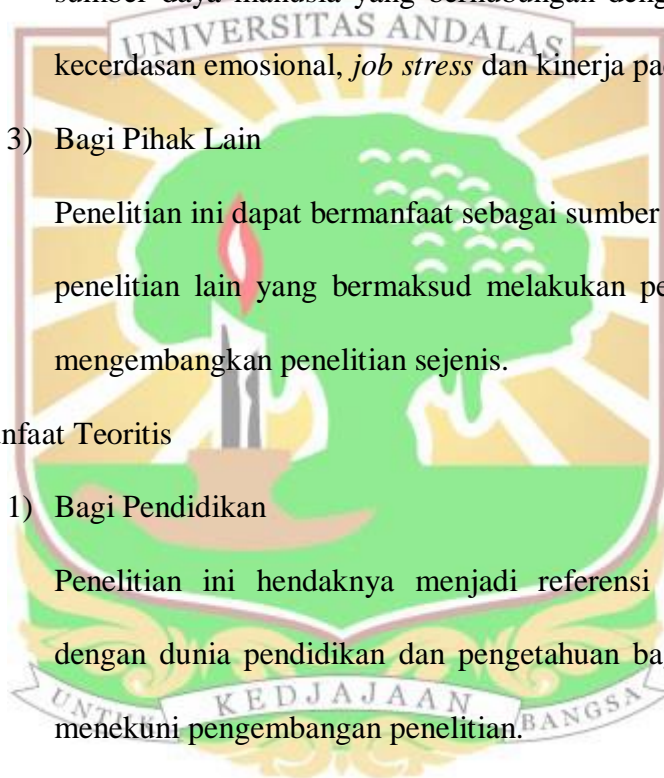
2. Manfaat Teoritis

1) Bagi Pendidikan

Penelitian ini hendaknya menjadi referensi yang berkaitan dengan dunia pendidikan dan pengetahuan bagi peneliti yang menekuni pengembangan penelitian.

2) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja pegawai, kepribadian, kecerdasan emosional dan *job stress* pada perusahaan atau organisasi.



## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian diperlukan yaitu mempermudah dan memperjelas suatu objek masalah yang akan dibahas dan supaya tidak akan terjadinya pembahasan yang meluas atau kesalahpahaman, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat yang berada di Jl. Khatib Sulaiman No.5 Kota Padang.

## 1.6 Sistematika Penelitian

Agar memahami lebih jelas mengenai laporan ini, materi yang terlampir pada penelitian ini diklasifikasikan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian, yaitu :

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian persoalan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bagian ini membahas persoalan teori yang berhubungan dengan masalah atau klasifikasi penelitian, kerangka penelitian, review penelitian terlebih dahulu dan hipotesis yang akan diuji pada riset ini.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini membahas tentang penguraian dan penjelasan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas persoalan tentang analisis dan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan membandingkan data yang terkumpul dengan landasan teori.

#### BAB V PENUTUP

Pada bagian ini membahas dari seluruh pembahasan mengenai topic penulisan yang bisa diambil, keterbatasan yang ditemui pada penelitian serta saran.

