

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka aspek kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional juga perlu ditingkatkan sehingga pegawai dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Secara khusus, peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pegawai dan prestasi kerja, ini merupakan salah satu tujuan yang dicapai oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai akan dapat membantu menyelaraskan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Tanpa mengesalkan sumber daya yang lain sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang unggul, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan pengelolaan potensi sumberdaya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi

tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya.

Dalam pencapaian kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. diantaranya adalah faktor kemampuan. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi di dalam tempat ia bekerja dan dapat memberikan yang terbaik untuk instansi serta mampu membuat instansi mempertahankan eksistensinya. Namun, baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Padang Lawas mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas memiliki 4 bagian yang juga membawahi sub bagian, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu : Bagian Perundang-undangan, Bagian Persidangan dan Protokol, Bagian Keuangan, dan Bagian Umum.

Tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat DPRD dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional dan berkualitas untuk mendukung fungsi

DPRD sebagai wakil rakyat yang menyerap aspirasi rakyat, pelayanan yang profesional dan berkualitas sangat erat kaitannya dengan kinerja dari Sekretariat DPRD itu sendiri. Akan tetapi dalam pelaksanaannya pelayanan tersebut belum dapat dikatakan berkualitas. Kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dinilai belum baik oleh semua pihak, Sekwan dianggap belum mampu mengawal pelaksanaan program kesekretariatan dan kegiatan anggota DPRD Kabupaten Padang Lawas dengan baik.

Tabel 1.1
Pencapaian Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada DPRD Kabupaten Padang Lawas

Keterangan	Target	Realisasi
Pelayanan administrasi kepegawaian	87,50%	78,10%
Pegawai yang berpendidikan	80,10%	63,25%
Ketepatan waktu penyelesaian kerja	85,15%	82,10%
Penurunan pelanggaran disiplin	70,25%	100%
Tingkat kelengkapan dalam penyajian informasi kepegawaian	75,15%	80,25%

Sumber : DPRD Kabupaten Padang Lawas Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa yang sudah mencapai target kinerja dan jumlah realisasi yang di dapat oleh pegawai tersebut dapat dilihat bahwa penurunan pelanggaran disiplin 100% dari target yang telah ditetapkan sebesar 70,25% dan pelayanan administrasi 78,10% dari target yang telah ditetapkan 87,50%. Kepegawaian yang sudah berpendidikan yang sudah mencapai target, sedangkan tingkat kelengkapan dalam penyajian informasi kepegawaian belum dapat memenuhi jumlah target yang diberikan yang mana kepegawaian yang berpendidikan 63,25% dari target yang telah ditetapkan 80,10% tingkat kelengkapan dalam penyajian informasi kepegawaian realisasi sebesar 80,25%

dengan target yang ditetapkan 75,15%. Sehingga pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti dalam kinerjanya.

Menurut (Teguh Prananda, Ismuhadjar, 2022) kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

Menurut (Suzanna, 2019) menjelaskan bahwa banyak orang di sekitar kita memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah dalam dunia pekerjaan. Seringkali justru yang berpendidikan formal rendah banyak yang ternyata lebih berhasil. Program pendidikan biasanya menyuguhkan hanya berpusat pada kecerdasan akal atau intelektual, padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan kecerdasan emosi seperti ketangguhan, inisiatif dan optimisme dan kemampuan beradaptasi. Selain itu, begitu banyak orang berpendidikan yang tampak begitu menjanjikan mengalami kemacetan dalam karirnya, bahkan lebih buruk lagi mereka tersingkir akibat rendahnya kecerdasan emosional.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa dengan semakin tingginya kecerdasan emosional seseorang, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja orang yang bersangkutan. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Azhar, 2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lain-lain. 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. Menurut (Timpal, 2018) Kecerdasan Intelektual (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoritis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut.

Identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi (*intelligent behavior*) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi kepengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dan kemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien. Kecerdasan intelektual (IQ) lebih bersifat

permanen, dan kecerdasan emosional (EQ) justru memungkinkan untuk dipelajari kapanpun dan siapapun yang mempunyai keinginan untuk meraih sukses.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Agustyna & Prasetyo, 2020) kecerdasan intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan semakin tingginya kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berdampak efisien dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya keseimbangan yang positif antara kecerdasan intelektual dengan kinerja maka seorang pegawai akan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Menurut (Avilla, 2022) menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan lagi kecerdasan intelektual pegawai yang mencakup kemampuan memahami pesan-pesan atau bacaan, kemampuan untuk dapat berkomunikasi dengan menggunakan bahasa serta kata-kata dengan baik, meningkatkan kemampuan numerik, kemampuan untuk dapat mengenali dan memecahkan masalah dalam bekerja, serta memiliki daya ingat yang kuat. Kecerdasan intelektual seseorang biasanya dilihat dengan prestasi akademik yang diperoleh, tingginya pendidikan formal atau jabatan yang diduduki. Sebagian besar orang masih menganggap bahwa seseorang yang mempunyai kecerdasan intelektual yang tinggi akan memiliki masa depan yang lebih cerah dan menjanjikan untuk menjamin kesuksesan hidup.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman

(2017:46) disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian ini mendukung teori kecerdasan majemuk, (Dayanti, Putri Rahma, 2020) yang mengemukakan bahwa ternyata budaya memperoleh manfaat dari perbedaan kecenderungan intelektual yang dijumpai dalam populasinya secara lebih efektif karena adanya profil kecerdasan yang berbeda. Dari pada pendekatan seragam yang semakin tidak masuk akal. Dalam hal ini konsep untuk suatu pencapaian optimal seperti bakat, kreativitas, keahlian dan genius tidak dapat didiskriminasikan melalui salah satu kecerdasan saja.

Menurut (Sunanda, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

telah disepakati bersama. Prestasi kerja termasuk suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika manajer ingin pegawainya mencapai prestasi kerja, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan pegawai, dan menyesuaikan pekerjaan pegawai dengan keterampilan yang dimiliki.

Setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi dari masing-masing pegawai tentu berbeda. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik biasanya mendapatkan penghargaan dari perusahaannya, penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif, maupun promosi jabatan yang didapatkan atas pencapaian prestasi kerja selama jangka waktu tertentu yang ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang harus diketahui perusahaan agar dapat melakukan evaluasi seberapa besar prestasi yang berhasil diraih dalam suatu periode.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Agustian,2017) membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan prestasi kerja yang baik dapat dijelaskan karena didorong oleh kecerdasan emosional pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah dengan kecerdasan emosional sebagai pengimbang dari kecerdasan intelektual. Kedua kecerdasan ini jika dikelola dengan baik, akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional digunakan sebagai salah satu cara untuk memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya penerapan Kecerdasan Emosional dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif. Dengan adanya Kecerdasan Intelektual dapat meningkatkan keyakinan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja dengan meningkatkan prestasi kerja diorganisasi.

Maka dari itu penulis bermaksud untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pretasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka di identifikasi masalah pada DPRD Kabupaten Padang Lawas sebagai berikut :

1. Kurangnya Kecerdasan Emosional pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas
2. Masih kurangnya Prestasi kerja pegawai di lingkungan Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas
3. Kinerja pegawai yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Kurangnya penerapan Kecerdasan Intelektual oleh pimpinan Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas
5. Terdapatnya pegawai yang stress karena tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan.

6. Lingkungan kerja yang belum optimal dibuktikan dengan kurangnya fasilitas kerja.
7. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas
8. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kecerdasan emosional (X1), dan kecerdasan intelektual (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan prestasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah pada DPRD Kabupaten Padang Lawas sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual kerja terhadap prestasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh prestasi kerja?

7. Bagaimana kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan mediasi oleh prestasi kerja?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian pada DPRD Kabupaten Padang Lawas ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap prestasi kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh prestasi kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh prestasi kerja

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat, adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Kabupaten Padang Lawas. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.