

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sunarsi, 2018). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. dalam organisasi sumber daya manusia termasuk elemen terpenting di dalamnya. Peran karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi.

Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kejayaan sebuah organisasi. mampu menciptakan kejayaan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Layanan administrasi merupakan salah satu bagian dari pemberian dukungan Sekretaris DPRD pada tugas dan fungsi DPRD.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris DPRD memimpin Sekretariat DPRD yang secara teknis bertanggung jawab kepada Ketua DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekda. Sedangkan tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Dharmasraya adalah melaksanakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, dalam membantu tupoksi DPRD, serta mengakomodir tenaga ahli yang

dibutuhkan DPRD sesuai dengan kebutuhan sesuai dengan Perda Kab Dharmasraya No. 12 Tahun 2016. Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya juga sama seperti instansi lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. banyaknya masyarakat yang menyatakan rendahnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat.

Hal ini dapat dilihat dari capaian Kinerja Setwan Kabupaten Dharmasraya Tahun 2017 dari Renstra Tahun 2014-2019 yang dijabarkan dalam Renja, yaitu sasaran yang ditetapkan selama Tahun 2017 terpenuhi. Pencapaian sasaran tersebut, yaitu;

1. Sasaran berkembangnya kualitas ketrampilan, pengetahuan dan wawasan sumber daya aparatur, serta peralatan kerja di Lingkungan Setwan Kab. Dharmasraya mencapai 77,77%.
2. Sasaran meningkatnya *planning* kerja dan pengelolaan keuangan yang baik dan tertib sesuai dengan perencanaan atau program sebesar 68,99%
3. Sasaran rekuensi pelaksanaan dan penyelenggaraan rapat-rapat persidangan .yang membaik di setiap kegiatan DPRD ada 67,55%,
4. Sasaran terwujudnya keselarasan dan kesesuaian produk hukum sekitar 68,42%

Sumber Data Kepegawaian DPRD Kabupaten, terjadi penurunan kinerja pegawai

Setwan Kab. Dharmasraya 2014-2019 sebesar 7,77 % dibandingkan dengan periode 2009-2014, yaitu dalam capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2009-2014 mencapai 78,45%, sedangkan pada tahun 2014-2017 hanya mencapai 70,68 %. melihat tingkat disiplin kerja, berikut data absensi pegawai kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – September 2022

No	Bulan	Jumlah Absensasi Pegawai Bulan Januari- September 2022					Total	Total Present ase
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	Dinas Luar		
1	Januari	13	18	5	8	17	61	8,39%
2	Februari	12	23	5	5	8	53	7,29%
3	Maret	15	22	2	0	21	60	8,25%
4	April	8	15	5	4	55	87	11,97%
5	Mei	13	10	3	0	132	158	21,73%
6	Juni	9	9	6	7	30	61	8,39%
7	Juli	18	14	4	7	27	70	9,63%
8	Agustus	20	11	3	4	51	89	12,24%
9	September	17	8	8	5	50	88	12,10%
10	Oktober	15	22	2	0	21	60	8,25%
11	November	8	15	5	4	55	87	11,97%
12	Desember	13	18	5	8	17	61	8,39%
Jumlah								100,00 %

(Sumber : Data Kepegawaian DPRD Kabupaten Dharmasraya)

Dari tabel 1.1 diatas dapat kita lihat pegawai DPRD Kabupaten Dharmasraya bulan Januari – September 2022 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah pegawai yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Mei dengan tingkat absensi 21.73%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari dengan tingkat absensi 7.29%. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai pada instansi untuk selalu bersedia mengabdikan pada instansi dan melakukannya dengan sukarela.

(Syamsuriansyah et al., 2020) yang menyatakan bahwa Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengkomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil.

Menurut (Hutagalung et al., 2020) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan kerja pegawai yang terlibat dari penampilan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Jika kemampuan kerja seorang pegawai bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang pegawai tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

(Ekowati et al., 2020) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Kecerdasan spiritual landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara efektif. Menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja bertanda positif, di mana kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggipula kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

(Nikmah, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, menyatakan bahwa kecerdasan spiritual (SI) dan kecerdasan emosional (EI) mempengaruhi komitmen organisasi (KO) dan kepuasan kerja (KK) langsung.

Kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Walaupun sebagian besar penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, ada penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja seseorang. Menampilkan keseluruhan kepuasan yang lebih tinggi di tempat kerja. Karyawan kantor DPRD Kab Dharmasraya Sumatera Barat yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan spiritual merupakan suatu alat dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah.

Selain dari aspek kecerdasan, komitmen organisasi menjadi faktor penentu tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dimana menurut (Tribudi & Fuady,2018) Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan sekretariat DPRD Dharmasraya mengenai kecerdasan. Kecerdasaan merupakan dimana seseorang memecahkan masalah yang dihadapi dalam hal ini adalah masalah yang menuntut kemampuan fikiran serta dapat diukur secara kuantatif dan kualitatif. Kemampuan atau *ability* memperlihatkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh faktor penting terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia.

Namun kenyataanya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Seharusnya organisasi atau perusahaan ketika melakukan perekrutan hendaknya mereka memilih calon-calon yang komitmennya tinggi pada

perusahaan, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

Dengan komitmen yang tinggi maka anggota organisasi akan lebih betah dalam bekerja, setia ikut berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen lebih melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari mereka sendiri dalam kontribusi untuk kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator.

Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar Penelitian mengenai Komitmen Organisasional oleh (A'syah & Suhaeli, 2020) juga menunjukkan bahwa Variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu menjadi mediasi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

(Mandi dan Harsono, 2019) Menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, artinya *organizational citizenship behavior* yang baik akan mendorong komitmen karyawan yang diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri

sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya, organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya.

Komitmen organisasi sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Ketika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka seseorang akan bersikap loyal dengan melakukan berbagai upaya untuk keberhasilan organisasi sehingga akan berdampak terhadap produktifitas karyawan yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara kecerdasan EQ, IQ, dan SQ terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Haryono & Rosady (2017) menyebutkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh terhadap kinerja akan tetapi harus melalui komitmen organisasi.

Kantor DPRD Dharmasraya merupakan salah satu kantor DPRD yang berada di kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat, dalam peraturan No. 12 Tahun 2016 bertugas melaksanakan tugas dan fungsi dan memiliki misi meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Guna memujudkan misi yang dimiliki kantor DPRD Dharmasraya, dibutuhkan komitmen dari pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Romzek dalam Magfirah 2017) bahwasanya jumlah Salah satu bentuk komitmen organisasi yaitu komitmen dan negatif dapat mempertahankan kualitas pelayanan publik oleh karena itu salah satu langkah yang digunakan untuk

menimbulkan korban organisasi pegawai ialah menerapkan spiritualitas di tempat kerja contoh penerapan spiritualitas di tempat kerja pada kantor DPRD Dharmasraya adanya sikap toleransi antar agama yang ditunjukkan oleh sesama pegawai adanya kajian yang dilaksanakan 1 bulan 2 kali di masjid kantor setelah Dzuhur dan program bagi-bagi berkah pada hari Jumat untuk masyarakat. Dengan menggunakan cara ini, diharapkan pegawai akan merasa bahwa mereka memiliki pekerjaan yang bermanfaat untuk diri sendiri dan juga orang lain.

Fenomena mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada pegawai pegawai instansi pemerintah telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu salah satunya ialah Penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2017) yang menyatakan rata-rata pegawai berkomitmen dalam bekerja dan tempat kerja, hal tersebut juga dapat mengurangi rasa kurang nyaman di tempat kerja.

Selain itu di temukan kesesuaian antara nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Fenomena lainnya pada Sekretariat DPRD Kabupaten Dharmasraya dapat dilihat dengan adanya komitmen organisasi dan berakibat pada kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan. Terdapat beberapa pegawai kurang dalam berkomitmen untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu kurangnya komitmen organisasi juga berdampak pada pegawai yang tergabung dalam satu bidang tidak memiliki perencanaan program, sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki beban yang berbeda dengan bidang.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor DPRD Kab Dharmasraya. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPRD Kab Dharmasraya Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identitifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih dirasa minumannya komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
2. Belum maksimalnya disiplin kerja pegawai kantor pada DPRD Kabupaten Dharmasraya hal ini di buktikan dengan capaian kinerja yang belum maksimal.
3. Masih adanya karyawan yang kurang serius dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan seperti pekerjaan tidak terselesaikan dalam tepat waktu.
4. Masih dirasa kurangnya terjalin komitmen organisasi dari setiap karyawan Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya untuk menyelesaikan tugas bersama.
5. Masih adanya kurang kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.

6. Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
7. Kinerja karyawan belum dikatakan baik karena ada sesekali defenisi mengenai tugas sering disalah artikan sehingga pekerjaan ada yang dilakukan tidak sesuai prosedur yang di tetapkan kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya.
8. Kecerdasan Emosional yang tidak siap dihadapi oleh karyawan DPRD Dharmasraya tidak membuat karyawan bekerja secara maksimal. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki semangat dan kepercayaan diri untuk meningkatkan kinerjanya, tidak dapat mengendalikan diri dan tidak adanya motivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
9. Kinerja Karyawan dalam proses pencapaiannya masih belum optimal. Karyawan dinilai tidak disiplin waktu seperti sering libur tanpa keterangan.
10. Masih kurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang tergabung dalam satu bidang tidak memiliki perencanaan program, sehingga berdampak karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal dan memiliki beban yang berbeda dengan bidan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenan dengan gaya pengaruh Kecerdasan Spritual (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2), Sebagai Variabel Bebas dan Kinerja Karyawan (Y),

Sebagai Variabel terikat dengan Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dhamasraya.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional spiritual terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional spiritual terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Bagi Kantor DPRD Dharmasraya

maka diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk perusahaan atau instansi terkait pentingnya manfaat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Sehingga perusahaan atau instansi dapat mengambil langkah selanjutnya atau menciptakan kebijakan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual para karyawan.

2. Bagi akademisi

Apabila penelitian ini terbukti, maka diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan agar dapat mengelola emosi dalam diri mereka sendiri maupun orang lain sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis dimana kondisi tersebut akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.