

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan dibidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dalam suatu perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pekerja. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang berada dalam suatu organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan mulai dari level yang dari bawah sampai level yang paling atas. Salah satu instansi yang dituntut untuk memiliki prestasi kerja yang optimal dan mengevaluasi hasil kerjanya adalah Kantor Bupati Pesisir Selatan dimana pegawainya dituntut untuk

memiliki sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan demikian akan memberikan produktifitas kerja yang tinggi bagi perusahaannya. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah instansi, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu instansi. Apabila kinerja pegawainya rendah yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada perusahaan dan jika kebutuhan dasar pegawai kurang diperhatikan, maka kinerja pegawai dapat dipastikan turun.

Menurut (Asdar, 2021) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sajangbati (2018) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Tarjo (2019) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Banyak factor yang menjadikan seorang pegawai baik dalam kinerja diantaranya kecerdasan emosional, kompetensi social yang baik dan kepuasan yang diberikan oleh perusahaan. Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Adyana, 2019) kecerdasan emosional adalah

kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, untuk menggunakan emosi guna membantu pemikiran, untuk memahami dan menganalisis emosi, serta untuk secara efektif mengelola emosi di dalam diri kita dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan Emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi serta emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kecerdasan emosional berperan sangat penting dalam proses menghadapi kehidupan sosial yang harus berinteraksi dengan orang lain. Tak adanya EQ, Anda tidak akan bisa menjalankan hidup sebagai individu yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Menurut Lorenzo (2018) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti kompetensi sosial dan kompetensi diri. Kompetensi sosial adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi sosial, menurut (Amalia, 2019) kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual. Dimana seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa pada keadaan yang lebih baik dari sebelumnya Menurut Fajari (2019) kepuasan

kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaannya maupun kondisi pribadi yang disalurkan kepada perilakunya dalam bekerja sehingga membuat peningkatan dalam bekerja. Menurut Darwin (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya.

Alasan kompetensi dibutuhkan di dunia kerja, adalah untuk mempermudah perusahaan untuk menemukan jenis pekerjaan yang tepat bagi pegawainya. Setelah mengetahui kompetensi pegawai, perusahaan dapat membantu mengembangkan pegawai tersebut, baik melalui *training* atau metode lainnya. Kompetensi juga dapat membantu perusahaan mengetahui potensi dari pegawainya dan sejauh apa seorang pegawai akan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat terdapat banyaknya pegawai yang kecerdasan emosional kurang baik, membuat stress dan jika tidak terkendali akan membuat mental lemah yang dapat menghambat kinerja para pegawai dan kurangnya kompetensi sosial pegawai dilihat dari pegawai tidak mampu beradaptasi dengan sesama pegawai juga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kurangnya komunikasi dan interaksi dan selanjutnya masih banyanya pegawai yang kurang puas terhadap apa yang didapatkan dari kinerjanya ini dikarenakan menurunnya produktivitas yang berakibatkan kurang peduli dan kurang minat pegawai terhadap kinerjanya yang membuat manajemen yang buruk. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan, kompetensi social dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan hal diatas maka dapat diperoleh banyaknya pegawai yang terlambat, izin, alpha, seperti yang terlihat pada absensi pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan Sumatera Barat. Berikut ini absensi pegawai pada Kantor Pesisir Selatan.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	114	61	8	-	5	2
Februari	114	62	7	4	2	1
Maret	114	69	4	-	2	1
April	114	74	1	-	1	-
Mei	114	67	5	-	3	1
Juni	114	61	7	-	4	4
Juli	114	60	9	3	2	2
Agustus	114	64	7	-	1	4
September	114	68	6	-	-	2
Oktober	114	69	2	-	3	2
November	114	73	1	-	2	-
Desember	114	70	3	-	2	1

Sumber: Kantor Bupati Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Terindikasi disebabkan oleh kurangnya Kecerdasan emosional, kompetensi social dan kepuasan kerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi pegawai masih rendah.

Berdasarkan penelitian (Susilowati & Nuswantoro, 2019) yang berjudul hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Sajangbati, 2018) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (Dewianawati et al., 2022) yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan memberi judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak meningkatnya kinerja pegawai secara keseluruhan.

2. Pengalaman kerja yang kurang kondusif, karena lokasi kerja jauh dari tempat tinggal pegawai.
3. Masih ada pegawai baru yang minim pengalaman dalam bekerja.
4. Kurang optimalnya kinerja pegawai dan rasa tanggung jawab pada diri pegawai
5. Dorongan dalam pencapaian target kurang optimal yang sebabkan kompetensi sosialnya.
6. Kinerja pegawai masih rendah untuk meningkatkan instansi
7. Tidak semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
8. Suasana didalam kantor masih kurang kondusif sehingga emosional pegawai kurang baik
9. Kurangnya kecerdasan atas kompetensi pegawai didalam Kantor Bupati Pesisir Selatan
10. Kurangnya kepuasan yang membuat pegawai kurang maksimal dalam bekerja
11. Pemberian tugas yang terlalu berat dan kurang relavan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan kompetensi sosial organisasi dan sebagai variabel intervening adalah kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada kantor Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui apakah kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Bupati Pesisir Selatan yang berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Kompetensi Sosial dan Kepuasan Kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Akademik

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.