

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Salah satu yang harus diperhatikan adalah rasa suka rela pegawai dalam membantu rekan kerja di luar tanggung jawab. Jika perasaan itu sudah dimiliki pegawai, maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan pegawai akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Untuk dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani Sumber Daya Manusia harus mengerti masalah manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik pula.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara professional mengharapkan kinerja karyawan nya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan Sumber Daya

Manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan terhadap suatu organisasi.

Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas Sumber Daya Manusia. Ketersediaan Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan sehingga hasil kinerja mengalami peningkatan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka kepemimpinan harus ditingkatkan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menunjang atau merangsang keberhasilan suatu organisasi, jika suatu organisasi mempunyai pemimpin yang mempunyai pola pikir yang tidak bagus maka organisasi tersebut akan hancur.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [1] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Metro).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [2] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [3] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Royal Santrian Luxury Beach Villas.

Selain dari kepemimpinan, faktor kompensasi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi adalah sebuah hasil yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh si pekerja tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [4] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [5] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [6] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. LEC, Yogyakarta.

Selain kompensasi, kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi

sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi, kecerdasan emosional menuntut pemilik perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [7] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kota Semarang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [8] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [4] dimana hasil penelitiannya menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)).

Berikut adalah data target dan realisasi indikator kinerja utama pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1	Terpeliharanya persatuan dan kesatuan bangsa	100%	100%
2	Terpeliharanya stabilitas politik dalam negeri dalam rangka mewujudkan demokrasi yang berkualitas.	98%	74%
3	Meningkatnya kualitas pelaksanaan otonomi daerah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.	100%	88%

4	Meningkatnya kualitas pelayanan publik dalam penyelenggaraan pembangunan daerah.	97%	97%
5	Menguatnya peran Gubernur sebagai Wakil Pemerintah dalam pelaksanaan koordinasi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di daerah.	95%	72%
6	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah yang partisipatif, transparan, efektif, efisien, akuntabel dan kompetitif.	100%	100%
7	Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelayanan masyarakat.	97%	97%
8	Meningkatnya kualitas database kependudukan nasional sebagai dasar penerbitan dokumen kependudukan;	89%	74%
9	Meningkatnya pendayagunaan database kependudukan nasional bagi pelayanan publik dan kepentingan pembangunan nasional.	100%	100%
10	Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme aparatur bidang pemerintahan dalam negeri.	95%	90%
11	Meningkatnya akuntabilitas pengelolaan keuangan Kementerian Dalam Negeri.	100%	100%
12	Meningkatnya kinerja dalam mendukung Reformasi Birokrasi.	95%	90%

Sumber : Renstra Sekretariat Daerah Kabupaten Agam Tahun 2020

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa terdapat 12 indikator kinerja utama, dari 12 indikator kinerja utama tersebut hanya ada 6 indikator kinerja utama yang tercapai secara optimal, yaitu : terpeliharanya persatuan dan kesatuan bangsa, meningkatnya kualitas pelayanan publik dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah yang partisipatif, transparan, efektif, efisien, akuntabel dan kompetitif, meningkatnya kualitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelayanan masyarakat, meningkatnya pendayagunaan database kependudukan nasional bagi

pelayanan publik dan kepentingan pembangunan nasional, dan meningkatnya akuntabilitas pengelolaan keuangan kementerian dalam negeri. Sedangkan 6 indikator kinerja utama belum mencapai target secara optimal.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Agam masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh kepemimpinan, kompensasi dan kecerdasan emosional.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Agam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih belum optimal pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
2. Kepemimpinan yang kurang bagus pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
3. Kompensasi yang diberikan instansi belum sesuai dengan harapan pegawai
4. Masih kurangnya kecerdasan emosional pegawai
5. Motivasi kerja yang lemah berdampak pada hasil kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam

6. Komitmen organisasi yang masih rendah pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
8. Kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan budaya disiplin pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
9. Suasana kerja yang kurang nyaman pada Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
10. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi dan kecerdasan emosional sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. Periode penelitian tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam ?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam
4. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam

Dapat dimanfaatkan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Agam, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.