

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi dalam pengelolaan pegawai secara professional harus dimulai dengan rekrutmen yang terdiri dari aktivitas perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan orientasi pekerjaannya. Semakin berkembangnya suatu instansi maka akan semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Karena itu, sangatlah dibutuhkan kinerja pegawai yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang diperlukan, dengan pegawai yang memiliki kesadaran, kesetiaan, disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat.

Parawisata adalah kegiatan melakukan perjalanan dengan tujuan mendapatkan kenikmatan, mencari kepuasan, mengetahui sesuatu, memperbaiki kesehatan, menikmati olahraga atau istirahat, menunaikan tugas, dan lain-lain. Definisi yang luas parawisata adalah perjalan kesuatu tempt ketempat lain, bersifat sementara, dilakukan perorangan maupun kelompok, sebagai usaha mencari keseimbangan atau keserasian dan kebahagiaan dengan lingkungan hidup dalam dimensi social, budaya, alam dan ilmu. Suatu perjalanan akan dianggap sebagai perjalanan wisata bila memenuhi tiga persyaratan yang diperlukan, yaitu bersifat sementara.

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif

dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat dicapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi dapat mempertahankan pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumatera Barat Kabupaten Kepulauan Mentawai No 73 Tahun 2009 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) sebagai berikut :

1. Tugas Menyelenggarakan perumusan, penetapan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan dalam kegiatan tugas pokok dinas serta mengkoordinasikan dan membina UPTD.

2. Fungsi Penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknik kepariwisataan, kebudayaan, kesenian dan perfilman, pemasaran.
3. Penyelenggaraan fasilitasi dan pengendalian pelaksanaan pariwisata dan kebudayaan.
4. Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi dinas.

Menurut [1] kinerja adalah hasil dari suatu proses yang memacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesediaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas Yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah sumber daya manusia menurut [2] sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Faktor yang mempengaruhi kedua adalah lingkungan kerja menurut [3] lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berada baik diluar maupun didalam lingkungan perusahaan yang dapat menimbulkan peluang serta ancaman bagi perusahaan.

Menurut [4] Kecerdasan Emosional adalah sebuah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenal perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain [5].

Kecerdasan Intelektual mampu bekerja mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat kembali informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka dan lainlain.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 [6] 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. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru.

Kemampuan Kecerdasan Intelektual Menurut [7] identifikasi kemampuan intelektual tertuang dalam sikap inteligensi (intelligent behavior) yang meliputi mengenalkan soal pengetahuan dan informasi ke pengertian yang lebih luas, ingatan, aplikasi akan tepatnya belajar dari situasi yang berlangsung, kecepatan memberikan jawaban dalam penyelesaian dankemampuan memecahkan masalah, dan keseluruhan tindakan menempatkan segalanya dengan seimbang dan efisien.

Menurut [8] lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penyesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu kerja yang lama, lingkungan kerja yang kurang baik dan sehat dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak terbuang dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan [9].

Hasil penelitian yang dilakukan [10] dengan judul pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak) yang menemukan bahwa komitmen organisasi mampu kususny pemahaman akan peraturan-peraturan pertanahan dan juga memahami karakteristik msyarakat Demak sebagai objek kerja dari Kantor pertanahan. Didorong juga kemampuan dalam memilih metode kerja pemetaan dan pemberkasan, agar pekerjaan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hendaknya pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak didorong untuk mempunyai kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan, sehingga dapat berkinerja dengan baik. Selain itu pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Demak

didorong pula mempunyai kemampuan mengenali emosi masing-masing individu lain dan mengendalikannya. .

Penelitian yang kedua menurut [11] dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka hasil dari penelitian ini adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. sinar sosro pabrik bali hal ini menunjukkan semakin sesuai kompensasi yang diberikan kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. sinar sosro pabrik bali akan meningkat

Penelitian yang ketiga menurut [12] melakukan penelitian dengan judul pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja staf departemen QUALITI assurance PT. PEB Batam

sampel pada penelitian ini sebanyak 53 responden dimana semua populasi dijadikan sample teknik yang digunakan atau metode penelitian yang digunakan uji validasi, uji rehabilitas , uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam

Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi secara akurat, menilai dan mengungkapkannya, menggunakan emosi untuk memadu proses

berfikir, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual [13].

Penelitian yang keempat [12] yang meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Hasil Belajar pada Mata Pelajaran Ekonomi” dengan sampel kelas XI IPS MAN 12 Jakarta. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap hasil belajar pada mata pelajaran ekonomi

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul” **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai**”

1.2 Identifikasi masalah

1. kecerdasan emosional yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. kecerdasan emosional yang baik di proksi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. kecerdasan intelektual yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap motivasi kerja.
6. kecerdasan intelektual yang di proksi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7. lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8. lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap motivasi kerja.

9. lingkungan kerja yang di proksi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10. kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan di bahas dalam penelitian ini dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai variable independen yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan lingkungan kerja, variable dependen yaitu kinerja pegawai, variable intervening yaitu motivasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pagawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai?

5. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap motivasi kerja Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai.
5. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap motivasi kerja Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai.
6. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap motivasi kerja Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Mentawai

1.5.1 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengetahui pengetahuan tentang sumber daya manusia dan permasalahan yang harus dihadapi terutama mengenai Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Lingkungan Kerja Serta Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi kantor dinas pariwisata kabupaten kepulauan mentawai peneliti ini dipakai sebagai bahan pertimbangan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Serta Kinerja Pegawainya Sehingga Tercapai Tujuan Organisasi.