

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 . Latar belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi. Untuk itu melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan peran manajemen maupun peran lingkungan agar kinerja pegawai tinggi.

Pemerintah telah memberikan arahan yang sangat kuat, bahwa kebijakan pengembangan SDM adalah upaya peningkatan kualitas manusia dan kualitas masyarakat agar semakin maju dan mandiri yang dijiwai dengan nilai-nilai pancasila.

Kelancaran penyelenggaraantugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempatan pegawai Negara Intansi Pemerintah baik Pusat maupun daerah Kabupaten/Kota. Sebagai unsur utama sumber daya manusia, pegawai negara mempunyai peran yang sangat strategis dalam pengembangan tugas pemerintah dan pembangunan.

Menurut Edison,dkk (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang memacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau keseadakan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilitat dari

kemampuan karyawan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan .

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama Sumber daya manusia Menurut Ulfatin (2016:2) Sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompesasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka , kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadialn. Faktor yang mempengaruhi kedua adalah Lingkungan Kerja menurut Amirullah (2015:35) Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor yang berada baik diluar maupun didalam Lingkungan perusahaan yang dapat menimbulkan peluang serta ancaman bagi perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan Sebelumnya Oleh Cahyaningrum, Budianto (2019) Dengan Judul Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian studi pada Karyawan PT.Sampurna Kuningan Juana di Kabupaten Pati . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan

lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening penuh dan dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial.

Penelitian yang kedua Menurut Citraningtyas(2017) Dengan judul pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening studi pada karyawan Hotel magaland solo. Dengan hasil penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan,lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Lingkungan Keluarga menurut Hasbullah dalam Yana dkk (2014) , mengemukakan bahwa Lingkungan keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang pertama, karena dalam keluarga inilah anak pertama-tama mendapatkan didikan dan bimbingan. Juga dikatakan lingkungan yang utama, karena sebagian besar kehidupan anak adalah di dalam keluarga sehingga pendidikan yang banyak di terima oleh anak adalah dalam keluarga.

Penelitian ketiga menurut Yana dkk (2014) . Dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di Kelas Xi Ips Sma Negeri 1 Ciledug

Kabupaten Cirebon. Dengan hasil penelitian bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah secara positif dan signifikan sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor internal dan faktor eksternal lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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 memandu proses berfikir, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi, serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual (Fahri, 2019).

Penelitian keempat Menurut Fahri (2019). Dengan Judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening di PT PAJITEX. Dengan hasil penelitian menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional. 2) terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional. 3) ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. 4) terbukti lebih besar pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerjater hadap kinerja karyawan.

Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan adalah Kantor Pusat Pesisir Selatan. Dimana kantor ini merupakan Kantor Pelayanan Masyarakat Kabupaten Pesisir Selatan yang beralamat: Jl. Agus Salim No.1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan berdiri pada tahun 2004. Dengan demikian Kantor bupati pesisir selatan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada kantor bupati agar dapat mencapai target yang diinginkan.

Adapun fungsi dan tugas pokok Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan yaitu:

1. Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Umum.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 32 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah dan Staf Ahli, Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan umum dan tata usaha pimpinan, keuangan dan kepegawaian serta urusan rumah tangga dan, perlengkapan.

Dalam menyelenggarakan tugas – tugas tersebut, Bagian Umum mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan umum dan tata usaha pimpinan dan kepegawaian.
- b. Pelaksanaan penyusunan urusan keuangan.
- c. Pelaksanaan penyusunan urusan dinas dalam dan perlengkapan.
- d. Pengurusan dan penyelesaian administrasi perjalanan dinas.
- e. Pelaksanaan pemeliharaan gedung kantor dan rumah dinas serta kebersihan halaman kantor Bupati, Wakil Bupati dan Sekretaris Daerah.

- f. Pelaksanaan pemeliharaan gedung dan kebersihan halaman kantor dilingkungan Sekretariat Daerah;
- g. Pemeliharaan pendopo Bupati dan Wakil Bupati;
- h. Pelaksanaan pemeliharaan kendaraan dinas Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah dan lingkungan Sekretariat; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Tabel 1.1

Perbandingan Capain Kinerja Tahun 2017 Dan Tahun 2018

Sasaran	Indikator Sasaran	Target (%)	Tahun 2017	Tahun 2018
1. Meningkatnya kualitas pelayan public	Persentase rata-rata pelayanan public OPD yang bernilai baik.	100	77,60/baik	77,29/baik
2. Meningkatkan layanan produk hukum daerah	Persentase produk hukum daerah yang difasilitasi.	100	85,71	100
3. Meningkatkan layanan Publikasi	Persentase kegiatan pemerintah daerah yang dipublikasikan	100		75
4. Meningkatnya layanan	Persentase Layanan Pengadaan secara	100	100	100

pengadaan barang dan jasa secara elektronik	elektronik			
5. Meningkatkan Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.	Nilai SAKIP Pemerintah Daerah	100	80	80
6. Meningkatkan pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik.	Persentase ormas yang terdaftar aktif sesuai ketentuan perundang-undangan	100	-	89

Sumber: Lakip kantor bupati kabupaten pesisir selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, kinerja pegawai pada kantor bupati memiliki target 100% untuk meningkatkan kualitas pelayanan public, Namun kantor bupati hanya dapat mencapai kualitas pelayanan public nya pada tahun 2017 hanya 77,60% dan pada tahun 2018 mengalami penurunan yaitu 77,29%. Kemudian untuk meningkatkan layanan produk hukum daerah kantor bupati hanya mencapai targer pada tahun 2017 yaitu 85,71% dan pada tahun 2018 yaitu 100% kantor bupati telah

mencapai target maksimal dalam meningkatkan layanan produk hukum daerah. Selanjutnya untuk meningkatkan layanan publikasi pada kantor bupati pada tahun 2017 belum melaksanakan programnya ini, namun pada tahun 2018 kantor bupati telah melaksanakan program layanan publikasi dan mencapai target sebesar 75%. Kemudian kantor bupati dalam meningkatkan layanan pengadaan barang dan jasa secara elektronik telah mencapai target maksimal pada tahun 2017 dan 2018. Selanjutnya pada kantor bupati dalam meningkatkan akutabilitas kinerja pemerintah daerah pada tahun 2017 dan 2018 mencapai target masing-masing 80%. Namun pada kantor bupati dalam meningkatkan pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan public dan partai politik pada tahun 2017 kantor ini belum melaksanakan programnya dan pada tahun 2018 kantor bupati sudah melaksanakan programnya dan mencapai target 89%.

Kesimpulan kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan belum optimal di kinerja disebabkan oleh Lingkungan Kerja dan Lingkungan Keluarga sebagai variabel bebas dan Kecerdasan Emosional sebagai variabel interveening.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan**”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi pegawai masih rendah pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

2. Motivasi dan Pengakuan pegawai masih rendah pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kompetensi pegawai masih sering terjadi penurunan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
4. Komunikasi antar pegawai masih rendah pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
5. Pemimpin kurang tegas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
6. Sistem/Prosedur belum dijalankan secara optimal pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
7. Budaya dan Lingkungan masih rendah pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir selatan
8. Lingkungan Kerja masih kurang kondusif pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
9. Lingkungan Keluarga pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah.
10. Kecerdasan Emosional pegawai masih sering terjadi penurunan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasannya penelitian ini maka dibatasi variabel bebas sebagai Kinerja Pegawai variabel terikat dengan Lingkungan kerja dan Lingkungan keluarga serta sebagai variabel intervening Kecerdasan emosional.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Kecerdasan Emosional pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan keluarga terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Bupati kabupaten pesisir selatan?
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?

6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk ;

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga terhadap kecerdasan emosional pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.

6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan pegawai tentang Lingkungan Kerja, Kepribadian dan Sumber Daya Manusia umumnya. Sehubungan dengan Kinerja Karyawan Agar karyawan dapat lebih meningkatkan Kinerja dalam bekerja.

2. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.