

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan. Menurut Rivai (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Menurut **Hasibuan** (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015) Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, dan melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Namun kunci dari keberhasilan

dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompensasi yang digunakan karyawan suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal. Dengan adanya kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompensasi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki disiplin dan motivasi yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kecerdasan emosional adalah bagaimana seseorang mampu mengenali dan mengendalikan diri agar dalam menjalankan kehidupan mampu untuk menjalin hubungan yang produktif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga berarti kemampuan seseorang dalam menghadapi ketidak stabilan emosi, motivasi diri dan juga menjaga keharmonisan dengan diri sendiri dan juga dengan orang lain.

Menurut **Ramayulis** (2017), menggunakan istilah kecerdasan emosi untuk menggambarkan sejumlah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali orang lain dan membina hubungan dengan orang lain.

Menurut **Anis Choiriah** (2016) menyatakan bahwa Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai dengan . Hipotesis diterima jika $t > t_{\alpha}$ dan nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05. Nilai pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,02. untuk variabel kecerdasanemosional

(X1) nilai adalah 2,689, nilai sig adalah 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor dengan nilai B sebesar 0,211. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan umum dari seorang individu dalam menjalankan sesuatu dan membedakan kualitas dari sesuatu tersebut. Kecerdasan intelektual juga terkait bagaimana individu tersebut mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan secara lebih efisien.

Ramayulis (2018), menyatakan kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan proses kognitif seperti berfikir, daya menghubungkan dan menilai atau mempertimbangkan sesuatu. Atau, kecerdasan yang berhubungan dengan strategi pemecahan masalah dengan menggunakan logika.

Menurut **Mohamad Djasuli,dkk** (2016) membuktikan bahwa pengujian hipotesis 1 menggunakan Analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Koefisien determinasi/R square untuk pengujian hipotesis 1 adalah 0,855 (85,5%), dengan nilai $F = 90,106$ dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual mempunyai hubungan yang signifikan $p = 0,031$ ($p < 0,05$) dengan kinerja. Hubungan yang ditunjukkan koefisien regresi adalah positif, artinya kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja. Dari perhitungan tersebut

berhasil menerima hipotesis 1 yang berarti keberadaan kecerdasan intelektual akan mempengaruhi terhadap kinerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang di terima oleh seseorang pekerjaan/karyawan atas jasa atau hasil pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **Djasuli,dkk** (2016) Kompensasi adalah segala jenis balas jasa yang di berikan oleh perusahaan/organisasi berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan agar lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan/organisasi Menurut Amirullah (2015), menyatakan kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing.

Menurut **Hasibuan** (2015), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, dimana perusahaan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi.

Menurut **Rivai** (2016) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja juga tercapai dengan baik, namun sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak bagus maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan kantor untuk memenuhi kebutuhan karyawan, agar kinerja karyawan bagus. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan senantiasa melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

PDAM kota padang yang beralamat di Jl. H. Agus Salim No.10, Sawahan, Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat . Misi PDAM di wilayah Sumatra barat serta terjalinnya kerjasama (*Networking*) menegakkan hukum secara Profesional, Obyektif, Proporsional, Transparan dan Akuntabel, menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan. Selain itu, organisasi tidak akan mampu mencapai

tujuannya tanpa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompensasi yang baik yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini sasaran kinerja dilakukan oleh karyawan yang ada di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan Air Minum (PDAM). Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan masih rendahnya kinerja karyawan hal ini terlihat dari banyaknya karyawan/personel yang datang terlambat, ada karyawan yang tidak mengikuti apel, kurang teliti dalam menjalankan tugas, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan. Rekapitulasi data kehadiran Perusahaan Air Minum (PDAM) Daerah Kota Padang.

Apabila dilihat dalam 3 tahun terakhir, sasaran kerja pegawai (SKP) cenderung mengalami penurunan. Kinerja personel PDAM Kota Padang tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan. Adapun capaian kinerja dari PDAM kota Padang pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

Tabel.1.1**Capaian Kinerja Sasaran biro SDM Perusahaan Air Minum Padang tahun 2019**

No	Sasaran	Indikator tujuan/ sasaran	Target kinerja	Realiasi kinerja
1	2	3	4	5
1	Penanganan masalah kesejahteraan air minum	Indeks penanganan masalah kesejahteraan air minum	81,24	89,81
2	Jaminan kebersihan air minum	Persentase perlindungan kebersihan air minum	82,50	82,43
3	Pelayanan air minum	Persentase pelayanan air minum	72	73,08
4	Data, Informasi dan Pemberdayaan air minum	Persentase air minum aktif	85,70	80,56

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Perusahaan PDAM Air Minum (2019)

Capaian indikator kinerja PDAM biro sumber day manusia kota padang masih belum optimal karena masih ditemukan beberapa item sasaran kinerja yang tidak terealisasi seperti target yang telah ditetapkan, pada Indeks penangana masalah kesejahteraan air minum didapatkan target sebesar 89,81 %, jauh melampaui target yang ditetapkan sebesar 81,24%. Jaminan kebersihan air minum membukukan realisasi kinerja sebesar 82,43%, lebih rendah dibanding targetnya sebesar 82,50%. Hal yang sama juga ditemukan pada pelayanan air minum, program ini membukukan capaian sebesar 73,08 %, lebih tinggi dibanding target yang ditetapkan sebesar 72%.

Namun capaian kinerja Program Data, Informasi dan Pemberdayaan Air Minum juga dibawah target. Target program tersebut sebesar 80,70% sedangkan capaian kinerjanya sebesar 85,70%. Hasil capaian ini tentunya tidak sesuai dengan target yang di tetapkan oleh pemerintahpemerintah yang saat ini menggalakan reformasi yang ingin mensejahterakan masyarakat dan mendapatkan air minum yang baik dan sehat.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Personel Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada biro sumber daya manusia perusahaan air minum) Kota Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, menurut kajian MSDM banyak fakta yang mempengaruhi kinerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kecerdasan intelektual Karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas.
2. Masih Sering terjadi penurunan kecerdasan emosional .
3. Tingkat intelegensi Personel yang masih rendah.
4. Ketidaktepatan pemberian kompensasi akan menjadi pemicu ketidak tepatan pencapaian strategi yang sudah ditetapkan.
5. Masih kurangnya disiplin kerja Personel.
6. Komitmen organisasi yang tidak stabil.

7. Motivasi Personel masih rendah.
8. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan Personel, .
9. Suasana kerja yang kurang nyaman.
10. Penempatan personel yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompensasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

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 berpengaruh terhadap kompensasi pada PDAM KOTA PADANG ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual masih rendah terhadap kompensasi Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG ?
6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Personel dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PDAM KOTA PADANG ?
7. Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja Personel dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PDAM KOTA PADANG ?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kompensasi pada PDAM KOTA PADANG.

2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kompensasi pada PDAM KOTA PADANG .
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) KOTA PADANG .
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) KOTA PADANG .
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG.
6. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Personel dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PDAM KOTA PADANG ?
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Personel dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PDAM KOTA PADANG ?

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis

pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompensasi terhadap kinerja Personel Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG .

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) PDAM KOTA PADANG berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kompensasi bagi personelnnya agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya target yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia