

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi pemerintahan diharuskan selalu mengalami perubahan kearah yang baik. karna untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman dan lingkungan agar organisasi dapat bertahan. Untuk membuat suatu perubahan salah satu faktornya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan dalam organisasi.

Kantor Imigrasi merupakan sebuah unit pelaksana teknis yang menjalankan fungsi Direktorat Jendral Imigrasi pada suatu daerah/kota tertentu. Suatu kantor Imigrasi dapat membawahi satu area kabupaten/kota atau lebih. Pada tahun 1991 Kantor Imigrasi Padang ditetapkan sebagai Kantor Imigrasi Kelas I (SK MENKEH NO: M.03-PR.07.04 Th. 1991 tanggal 15-04-1991) dengan wilayah kerja Propinsi Sumatera Barat. Kemudian pada Tahun 2018, Kantor Imigrasi Kelas I Padang berubah nama menjadi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Ham RI Nomor 10 Tahun 2018 Tanggal 13 Juli 2018.

Dalam menjalankan fungsinya di era globalisasi ini, Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang membutuhkan pegawai yang efektif dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Pegawai diharapkan mampu memiliki kinerja yang optimal, karna kinerja pegawai akan mempengaruhi efektifitas dari kemajuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dianggap sebagai kemampuan dari pegawai dalam bekerja di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan kewenangan secara legal, tidak melanggar hukum, aturan dan norma.

Salah satu faktor yang dapat menjadi penentu dari keberhasilan pada sebuah organisasi adalah faktor kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang sering muncul di sebuah instansi atau perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi masalah yang harus diperhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam manajemen suatu perusahaan, kinerja digunakan sebagai indikator dalam proses penilaian yang dilakukan dalam suatu organisasi. Penentuan tugas-tugas dalam organisasi dan pegawai diseimbangkan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah data pencapaian tingkat kerja yang telah dicapai oleh Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja
Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang

| Tahun | Target Pencapaian | Realisasi | Persentase(%) |
|-------|-------------------|-----------|---------------|
| 2016 | 900.864 | 634.800 | 70.47% |
| 2017 | 925.716 | 699.038 | 75.51% |
| 2018 | 913.205 | 680.346 | 74.50% |
| 2019 | 933.303 | 687.760 | 73.69% |

Sumber :Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2016, 2017, 2018 dan 2019 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2016 realisasi pencapaian sebesar 70.47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2017 sebesar 75.51% lalu pada tahun 2018 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73.69%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal di kantor Imigrasi yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Padang. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan kecerdasan emosional melalui kepuasan pegawai untuk memberikan kontribusi dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta tidak adanya kepercayaan diri dan dorongan yang kuat untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pembentukan kinerja pegawai ini, ada beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi, diantaranya *Gaya Kepemimpinan Demokratis*, yakni sebuah gaya kepemimpinan yang efektif dalam membentuk kinerja pegawai dikarenakan bukan hanya pemimpin yang terlibat dalam memajukan organisasi akan tetapi bawahan juga ikut serta dalam meningkatkan performa perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut **(Laliosa et al., 2018)** Gaya kepemimpinan demokratis saat ini dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang sangat tepat, karena membutuhkan pemimpin yang mau terlibat langsung dengan kegiatan organisasi, memberikan pengarahan serta mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan bersifat korektif dan edukatif. Mengkoordinasikan semua pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan yang Demokratis ini memiliki kekuatan pada partisipasi aktif pada anggota kelompok.

Menurut **(arisoesman, 2019)** Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan tanggungjawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga ikut terlibat aktif dalam organisasi, anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasi. Hal ini

menyebabkan anggota merasa diperlukan dalam organisasi tersebut dan suaranya dapat tersampaikan. Sehingga terbentuknya kinerja pegawai yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai yang efektif muncul karena pegawai bisa mengontrol emosionalnya, semakin baik pegawai mengontrol emosionalnya maka semakin baik kinerja pegawainya. Maka dari itu diperlukannya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kecerdasan emosional kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Semakin baik kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin baik pula dalam meningkatkan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin buruk kecerdasan emosional seseorang maka akan semakin buruk pula dalam kinerja pegawainya.

Menurut **(Syaparuddin, 2020)** Kecerdasan emosional erat hubungannya dengan perasaan manusia. Emosi menuntut kita menghadapi saat-saat kritis dan tugas-tugas yang terlampau riskan bila hanya diserahkan kepada otak. Perasaan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sugesti, kelelahan, perhatian, intelegensi sehingga ikut mewarnai emosi. Dalam sebuah perusahaan tentunya masing-masing pegawai memiliki emosi dimana rasa kepuasan dalam diri mereka. Ketika melakukan pekerjaan yang didapatkan sesuai dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya, perlakuan yang diberikan atasan kepada pegawai, fasilitas yang lengkap dari perusahaan, dan suasana yang mendukung pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Menurut **(Goleman, 2018)** Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi dari seorang siswa di mana dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi dari siswa maka dapat menuntut siswa untuk mengakui, menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam sekolahnya. Seseorang yang memiliki emosi yang buruk walaupun *IQ* nya besar, dia akan

gagal dalam hidupnya dikarenakan tidak mampu mengontrol diri saat menghadapi suatu masalah.

Menurut (Siagian, 2018) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para pegawainya. Menurut Rizal Nabawi (2019) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

(Laliasa et al., 2018) meneliti dan menemukan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersamaan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. (Sabie et al., 2020). Dari penelitian ini bahwa memang ada korelasi yang kuat antara kinerja dan Kecerdasan Emosional (Badrianto & Ekhsan, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. (Nguyen dkk, 2020). Berdasarkan hasil penelitian tersebut Penelitian ini dilakukan dengan melihat tiga faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor kompetensi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang belum optimal
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis antara atasan ke bawahan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang belum diterapkan.
3. Kecerdasan Emosional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang belum maksimal.

4. Pegawai belum merasa puas dalam bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
5. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang yang belum optimal.
6. Pegawai yang belum menerapkan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terfokusnya pada penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis(X_1), Kecerdasan Emosional(X_2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai(Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

7. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI 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 menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Padang.

berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kecerdasan Emosional bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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 ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.

4. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia