

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pegawai adalah sumber daya manusia yang bekerja pada sebuah institusi baik di dalam pemerintah atau swasta dan memperoleh imbalan kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi kerja. Menurut Robbins (2016) pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik menjadi pegawai tetap atau tidak yang didasarkan pada kesepakatan kerja yang tertulis ataupun tidak untuk menjalankan pekerjaan di dalam jabatan atau kegiatan yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja.

Sembiring et al, (2019) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Organisasi akan mampu melaksanakan kegiatan organisasinya dengan dukungan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang menggerakkan semua kegiatan organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi.

Manuaba et. al (2020) menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya organisasi.

Menurut Mahmudi (2015) pengelolaan sumber daya manusia adalah pemberdayaan, pembangunan, penilaian, remunerasi, dan manajemen anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja untuk mencapai kinerja dalam organisasi. Kinerja karyawan bukan hanya sekedar informasi yang bisa dilakukan melalui promosi gaji atau penetapan dari perusahaan. Tapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan berkembang sehingga rencana untuk terjadinya penurunan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan membutuhkan penilaian dengan pandangan untuk memberikan kesempatan yang baik bagi karyawan dalam rencana karir mereka dalam hal kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menentukan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan tingkat kinerja (Rivai, 2018). Tjiptono (2011) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan atau disepakati bersama sebelumnya.

Sembiring et al, (2019) Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja selalu melibatkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan masalah umum yang sering terjadi dan dialami setiap pejabat di setiap departemen, unit kerja atau divisi di institusi. Intinya, kepuasan kerja adalah sangat terkait langsung dan tidak langsung dengan motivasi kerja petugas, loyalitas petugas, dan ketenangan pikiran petugas di tempat kerja.

Selain itu, kinerja seseorang juga memiliki korelasi terhadap kecerdasan emosional yang dimilikinya. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan.

Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Sementara itu tempat kerja yang memiliki iklim kerja dengan suasana baik juga berdampak pada kinerja karyawan. Affandi (2016) menekankan hubungan antara karyawan dan organisasi seperti kesejahteraan karyawan, prioritas untuk orang minoritas dan lain lain secara langsung mempengaruhi persepsi karyawan serta kinerja mereka.

Nawawi (2003) berpendapat bahwa karyawan bekerja dengan iklim organisasi yang lebih positif cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sukmawati (2016) dan Singh (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan di tempat kerja, seorang karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan kerjanya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan kualitas layanan yang tinggi karena itu

kepuasan karyawan tidak kalah pentingnya untuk dipertimbangkan oleh perusahaan.

Beberapa penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga telah dilakukan, seperti Adenike (2011), Shoostarian et al., (2013), Darwito (201) dan Jeevan., (2013). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja. Penelitian Kamala (2014) dan Shelley (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, menyatakan pekerjaan itu kepuasan tidak terkait dengan kinerja karyawan.

Schneider (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai petahana tentang peristiwa, praktik dan jenis perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan. Merefleksikan dengan pandangan ini Steinke et.al (2015) berpendapat bahwa iklim organisasi mencerminkan persepsi karyawan terhadap kebijakan, praktik dan prosedur yang diharapkan, didukung, dihargai berkenaan dengan sumber daya manusia organisasi.

Iklim organisasi dianggap sebagai konstruk yang bermakna dengan signifikan dalam implikasi manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Gani, 2001). Lebih jauh lagi iklim organisasi merupakan salah satu faktor penentu terpenting sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam institusi (Castro ML al, 2010).

Bhaesajsangan S. (2010) menemukan bahwa iklim organisasi menunjukkan dengan jelas peran menghasilkan kepuasan dan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Birgit (2008) menjelaskan ciri-ciri iklim organisasi, misalnya suatu sifat yang tinggi, tingkat tata kelola diri, memberikan

kesempatan bagi karyawan, mempertahankan koneksi antar karyawan, memperhatikan dan menunjukkan antusiasme kepada karyawan, memandang prestasi juga, menjunjung tinggi mereka menghasilkan karyawan yang lebih puas.

Lakshmanan (2014) telah mempelajari iklim organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan sektor publik tertentu di Tamilnadu. Penelitian telah mempergunakan berbagai macam dimensi iklim organisasi seperti sikap pekerja, karakteristik pekerjaan, kondisi pekerjaan, kebijakan pribadi, struktur dan kebijakan manajerial, penghargaan hubungan kinerja, manajemen partisipatif, pengaruh eksternal, nilai-nilai sosial, dan analisis teknologi baru. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan karena terkait motivasi dan kepuasan kerja.

Jegajothi (2015) telah mempelajari hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Studi tersebut mengidentifikasi bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dan kinerja karyawan serta iklim organisasi yang memotivasi dan meningkatkan efektifitas organisasi.

Menurut Raja, et al, (2019) yang diharapkan oleh pemberi kerja dan karyawan adalah iklim kerja yang positif. Iklim kerja yang positif mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sofia Sherman, et al, (2018) telah mengeksplorasi tantangan yang mempengaruhi keberhasilan IAC, keterlibatan pemangku kepentingan. Untuk tujuan ini, kami mengusulkan visi untuk meningkatkan teori iklim organisasi menuju pengelolaan IAC yang efektif dalam penelitian rekayasa perangkat lunak.

Namun Keuter et al.(2000) berpendapat bahwa iklim organisasi dan kepuasan pekerjaan adalah dua konstruksi yang berbeda, namun terkait dalam studi manajemen. Martin and Castro (2010) menjelaskan iklim adalah difokuskan pada atribut organisasi seperti yang dirasakan oleh karyawan suatu organisasi. Sedangkan kepuasan pekerjaan membahas persepsi dan sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Burton et al. (2015) menyatakan bahwa di India telah dilakukan penelitian antara hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja terhadap 150 orang supervisor pabrik mobil. Hasilnya menunjukkan bahwa tiga komponen iklim organisasi (kepercayaan, keintiman dan tanpa batas memiliki dampak yang berbeda-beda pada berbagai aspek kepuasan seperti hubungan interpersonal, keterlibatan tugas, realisasi diri, dan peluang untuk maju. Ghavifekr et al. (2016) Di Malaysia menemukan bahwa terdapat hal yang positif hubungan antara iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru.

Sibel (2009) Iklim organisasi pada dasarnya menangkap peristiwa afektif yang pada akhirnya mempengaruhi sikap dan emosi karyawan. Banyak penelitian telah menemukan hubungan antara iklim organisasi yang baik dan kepuasan karyawan. Jing, F et al (2011) menyatakan beberapa sarjana berpendapat bahwa karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki iklim organisasi yang positif akan lebih menyukai pekerjaannya.

Chaur-luh. (2014) ketegangan iklim organisasi yang tinggi ditandai dengan emosi yang tidak menyenangkan. Karyawan dalam kondisi iklim organisasi yang tinggi tidak akan memberikan informasi yang baik.

Kiki (2015) mengemukakan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bhaesajsangan S. (2010), Jeevan (2013) dan Zaman (2017) dalam penelitian menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja telah dilakukan, seperti Suleman (2020), Sing et al., (2016), Orhan et al., (2012), Shooshtarian et al., (2013), Setyaningrum, dkk (2016) dan Sembiring (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Park (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, menyatakan hal itu semua konstruksi dalam kecerdasan emosional memiliki efek negatif dan tidak signifikan kinerja.

Afolabi (2010) menyatakan kecerdasan emosional terlibat dalam kapasitas untuk merasakan emosi, mengasimilasi perasaan yang berhubungan dengan emosi, memahami informasi dari emosi tersebut, dan mengelolanya. Penelitian Goleman dalam Wirawan (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional.

Kota Pariaman adalah salah satu kota di Provinsi Sumatera Barat. Kota ini terletak di pinggir pantai barat Pulau Sumatera. Kota Pariaman mempunyai visi "Pariaman Kota Wisata, Perdagangan, Jasa yang Religius dan Berbudaya". Sedangkan misi Kota Pariaman adalah :

1. Mewujudkan pengelolaan wisata kota yang maju, religius, tertib dan berbudaya.
2. Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berbudaya dan berkualitas
3. Mewujudkan pemerintahan yang andal dan prima untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
4. Mewujudkan kota pesisir modern, dinamis, dan berwawasan lingkungan
5. Memperkuat ekonomi kerakyatan (kreatif) yang berbasis lokal dan budaya masyarakat.

Menjalankan misi dan mencapai visi tentunya diperlukan pegawai yang berkualitas sehingga mempunyai kinerja yang tinggi. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Hasibuan(2016) Karyawan merupakan orang penjualjasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan data pegawai yang ada di lingkungan Dinas Sektor Ekonomi, yaitu Dinas Koperindag, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman dan Dinas Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. Dari ketiga Dinas tersebut memiliki 76 orang ASN.

Hasil survei di lapangan ditemukan berbagai fenomena yang terjadi pada Dinas Koperindag, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman dan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja,

diantaranya adalah produktivitas pegawai yang belum optimal dalam bekerja yang diindikasikan dari tingkat kehadiran mereka. Seperti yang terlihat pada absensi pegawai dalam 2 bulan terakhir pada tabel berikut ini

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absen Bulan Desember 2020 dan Januari 2021
Pada Dinas Perdagangan, Industri, Koperasi dan UKM, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja,
dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman

No	Desember	Januari	Keterangan
1	53 orang	62 orang	Hadir
2	8 orang	5 orang	Izin
3	4 orang	1 orang	Sakit
4	11 orang	8 orang	Cuti
5	6 orang	9 orang	Cepat Pulang 1 s/d 30 menit
6	3 orang	7 orang	Cepat Pulang 30 s/d 60 menit
7	2 orang	1 orang	Cepat Pulang > 60 menit
8	19 orang	14 orang	Terlambat 1 s/d 30 menit
9	5 orang	7 orang	Terlambat 30 s/d 60 menit
10	2 orang	4 orang	Terlambat > 60 menit

Sumber: Pada Dinas Perdagangan, Industri, Koperasi dan UKM, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman

H= Hadir
 I= Izin
 S= Sakit
 C= Cuti

T1= Terlambat 1 s/d 30 mnt
 T2= Terlambat 30 s/d 60 mnt
 T3= Terlambat > 60 mnt

P1= Cepat Pulang 1 s/d 30 mnt
 P2= Cepat Pulang 30 s/d 60 mnt
 P3= Cepat Pulang > 60 mnt

Berdasarkan tabel diatas dapat diterangkan bahwa salah satu cara untuk melihat kinerja pegawai adalah dengan melihat daftar kehadiran mereka masing-masing. Sistem kehadiran yang dibuat saat ini merupakan salah satu inovasi yang dikembangkan melalui sentuhan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IT) dengan memakai sistem Pinger Print. Dengan adanya alat ini setiap pegawai bisa dinilai dan dilihat langsung berdasarkan rekap absensi setiap bulannya. Pada umumnya tingkat kehadiran masing-masing pegawai

masih belum baik, karena ada sebahagian kecil pegawai yang sering datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

Dinas Dinas Perdagangan, Industri, Koperasi dan UKM, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman dan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerjamerupakan dinas sektor ekonomi pada Pemerintah Kota Pariaman. Dinas Dinas ini merupakan dinas pada pemerintah Kota Pariaman karena visi Kota Pariaman sebagai Kota Perdagangan dan Jasa. Artinya keberhasilan tugas Dinas tersebut sangat mempengaruhi tercapainya visi Kota Pariaman.akan tetapi dilihat dari kinerja yang ditunjukkan masih belum optimal. Maka untuk itu dibutuhkan kinerja yang baik dari pegawai.

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening padaPegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas maka diajukan sejumlah perumusan masalah yang akan dibuktikan sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman dengan kepuasan sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman.
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman.

6. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Lingkungan Dinas Sektor Ekonomi Kota Pariaman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis terhadap Pada Dinas Perdagangan, Industri, Koperasi dan UKM, Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, dan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman Kota Pariaman dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan tentang cara peningkatan kinerja pegawai.