

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep kecerdasan emosional baru-baru ini dianggap sebagai fungsi untuk mengembangkan kualitas karyawan dan telah menjadi subyek banyak perhatian di kalangan manajer, pendidik, dan sarjana (Daus & Ashkanasy, 2005). Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan emosi dan hubungan mereka untuk mengenalinya, alasan dan pemecahan masalah atas dasar mereka, yang melibatkan emosi-perasaan, kapasitas untuk memahami, memahami informasi, dan mengelola emosinya (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

Pada awal 1990-an, John Mayer merumuskan dasar di mana konsep kecerdasan emosional dibangun dan pada tahun 1995 Daniel Goleman menawarkan untuk menggunakan kecerdasan emosi sebagai bentuk alternatif dari hasil untuk memprediksi prestasi kerja karyawan. Dari duluan sampai sekarang, minat akademik dalam konstruksi telah tumbuh dan para peneliti mengkhususkan diri dalam bidang psikologi organisasi telah mengeksplorasi berbagai sudut dan konsep kecerdasan emosional (mis. Goleman, 1995; Mayer et al., 2000; Perez, Petrides, & Furnham, 2004) sebagai faktor yang memengaruhi hasil kerja yang berbeda termasuk kinerja pekerjaan (Vratskikh, Mas'deh, Al-Lozi & Maqbleh, 2016; Deshwal, 2016; Kojongian, Pangemanan & Tielung, 2016) dan motivasi (Khan, 2014; Karadag & Kilicoglu, 2014)

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja (Bayram et al, 2017; Vratskikh, Mas'deh, Al-Lozi &Maqbleh, 2016; Deshwal, 2016; Nafei, 2015;). Namun, ada beberapastudi sebelumnya mengungkapkan bahwa model efek linear kecerdasan emosional dan prestasi kerja mungkin terlalu sederhana dan tidak lengkap (Brunetto, Teo, Shacklock & Wharto 2012).Karena itu, masih ada kurangnya pemahaman tentang bagaimana kecerdasan emosional terkait dengan prestasi kerja.Demikian juga, motivasi memediasi pengaruh langsung dan kecerdasan emosionalpada prestasi kerja.Selain itu, penelitian memeriksa interaksi efek dari tiga variabel yaitu kecerdasan emosional, stress kerja , motivasi terhadap prestasi kerja.

Demikian juga, motivasi memediasi pengaruh langsung dan kecerdasan emosionaldan stress kerja, yaitu kecerdasan emosional, motivasi dan pekerjaankinerja dalam studi tunggal tidak ada dalam literatur dan tetap menjadi celah empiris untuk dipelajari. Menurut Luthans (1998) dijelaskan bahwa motivasi adalah prosedur yang memberi energi,merangsang, berdiri, dan mengarahkan tindakan dan kinerja. Sekarang organisasi sehari dapat dengan mudahmentransfer layanan, barang, kebutuhan, dan materi mereka ke beberapa negara lain atau ke negara lainorganisasi. Modal manusia adalah satu-satunya aset utama yang tidak mudah diganti.

Demikian pula, sumber daya manusia adalah sumber daya paling signifikan atau sangat ekonomis yang tidak mungkindapat diganti untuk organisasi apa pun. Motivasi adalah elemen kunci yang berdampak pada manusia manapun.Jadi untuk

prestasi kerja terbaik atau untuk pencapaian organisasitujuan organisasi harus memotivasi pekerjanya.Untuk prestasi kerja yang lebih baikmotivasi adalah instrumen terbesar.Bagi para manajer, motivasi karyawan adalah salah satu dasaralat utama untuk meningkatkan manajemen yang efisien dan efektif antara organisasi dankaryawan (Shadare et al, 2009). Menurut Chowdhury, M.S (2006) motivasi adalaevolusi perilaku yang mendukung dan menggerakkan tujuan yang diarahkan. Motivasi adalah kekuatan batinyang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Reena et al,2009)

Manusia merupakan salah satu sumberdaya organisasi yang merupakan nilai prakarsa dan memiliki peran, serta dalam penggunaan sumberdaya yang lainyang ada di dalam organisasi.Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap dalam melaksanakan aktivitasnya perlu didukung oleh sumber daya manusia yaitu pegawai-pegawai atausebagai faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, sehingga pelaksanaan kerja pegawai sangat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kehadiran Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 mendorong penyelenggaraan pemerintah di daerah dengan konsekuensi otonomi daerah yang memberikan kesewenangan yang luas kepada daerah untuk mengembangkan potensi yang ada. Keberhasilan pengembangan potensi daerah sangat bergantung kepada SDM yang dimiliki daerah yang dalam hal ini dikenal dengan aparatur daerah, dengan

pengertian lain bahwa keberadaan aparatur daerah sangat berperan penting dalam mengembangkan sumberdayayang dimiliki daerah, namun pengembangan potensi daerah tersebut tidak saja ditentukanoleh jumlah aparatur daerah, namun jauh lebih penting bergantung pada prestasi kerja aparatur daerah tersebut.

Pentingnya prestasi kerja aparatur daerah (pegawai) dalam melaksanakan program pemerintah semakin dirasakan.Hal ini disebabkan karena prestasi kerja karyawan atau aparatur menunjuk kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.Keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut biasanya ditentukan oleh indikator-indikator yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Survei Awal Prestasi Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Pengamatan	Setuju	Tidak Setuju	%/Tidak Setuju
1	Kemampuan saya menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus	56	20	36	64,2
2	Ketepatan saya dalam melaksanakan pekerjaan bagus	56	15	41	73,2
3	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik	56	10	46	82,1
4	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	56	15	41	73,2
	Rata – rata				73,1 %

Sumber: Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)

Dari Tabel 1.1 hasil survei awal diatas dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori 11 diatas sebanyak 73,1,% hal ini memberikan indikasi bahwa masih rendahnya prestasi kerja pegawai pada

dinasPemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).

Hal ini bisa dilihat pada point nomor 1 dimana kualitas kerja pegawai masih sangat rendah dengan rata-rata 64 %.Pada point nomor 2 efisiensi kerja pegawai juga sangat rendah dengan rata-rata 73%.Pada point nomor 3 standar kualitas kerja pegawai juga rendah dengan rata-rata 82%.Pada point nomor 4 standar professional pegawai juga rendah dengan rata-rata 73%.Di antara variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan stress kerja.Motivasi Kerja Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.Menurut Goleman (2000), kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.Menurut Mangkunegara (2009).Stresskerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja tampak dari *symptom* antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rilek, lemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriadi dan Sefnedi (2017) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tulsee(2015) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja

terhadap prestasi kerja karyawan. Jayashree (2016) Hubungan signifikan yang sangat tinggi ditemukan di antara motivasi kerja dan kecerdasan emosional. Penelitian Noermijati (2015) menyatakan stress kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Ika et al (2017) adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Noermijati & Diana Primasari (2015) penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Meskipun kecerdasan emosional, stress kerja, & motivasi kerja sebagai variabel penentu terhadap prestasi kerja, namun motivasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan stress kerja.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan selanjutnya, motivasi kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan stress kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa variabel motivasi kerja berada di antara variabel kecerdasan emosional, stress kerja dan prestasi kerja dengan kata lain motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Atas dasar itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stress Kerja Pegawai terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)).**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)?
3. Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)?
4. Apakah pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)?
5. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)?
6. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)?

7. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pemberdayaan Perempuan Perlindungan anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB)

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).
2. Menguji pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).
3. Menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).
4. Menguji pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).

- 5 Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).
- 6 Menguji motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).
- 7 Menguji motivasi kerja memediasi hubungan antara stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pemberdayaan Perempuan Perlindungan anak Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB).

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Padang (DP3AP2KB) dalam upaya meraih prestasi kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kecerdasan emosional, stress kerja, motivasi kerja. Selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan pengalokasian sumber daya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akandatang.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada dinas P3AP2KB dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan.