

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dari sumber daya lainnya. Oleh karena itu maju tidaknya suatu organisasi tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Salah satu Pemerintahan Daerah yang menyadari pentingnya SDM adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat. Dalam mencapai Visi dan Misi Kepala Daerah “ Mewujudkan Pasaman Barat Yang Beriman, Cerdas, Sehat, Bermartabat, Sejahtera, Serta Berwawasan Lingkungan” kinerja SDM merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pencapaiannya. Kinerja SDM harus dilakukan manajemen agar terarah dan berhasil. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Samsudin, 2010).

Untuk mengetahui fenomena kinerja SDM di OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat dilakukan survey awal terkait kinerja SDM terhadap 30 pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1
Fenomena Kkinerja Sumber Daya Manusia

No.	Pernyataan	Jawaban (Orang)		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	8	22	26,67	73,33
2	Saya melakukan aktivitas yang secara langsung mempengaruhi kinerja	8	22	26,67	73,33
3	Saya mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang ditugaskan kepada saya	6	24	20,00	80,00
4	Saya mau membantu orang yang kurang mampu	4	24	13,33	86,67
5	Saya mau membantu pegawai baru	4	24	13,33	86,67
6	Saya mau memberikan informasi kepada rekan kerja			13,33	86,67
7	Saya hadir ditempat kerja melebihi yang diwajibkan	6	24	20,0	80,0
8	Saya tidak mengeluhkan segala sesuatu yang penting di tempat kerja.	6	24	20,0	80,0
Jumlah				19,17	80,83

Sumber : Hasil Survey Awal, Juni 2020

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat Kinerja SDM pegawai secara keseluruhan dapat disimpulkan rendah (19,17%) atau dapat dilihat dengan banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak (80,83%). Misalnya: 1) Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, terdapat 73,33% responden yang menyatakan tidak. 2) sebanyak 80% pegawai mengabaikan aspek-aspek pekerjaan yang

ditugaskan kepadanya. 3) Pegawai yang hadir ditempat kerja melebihi yang diwajibkan, terdapat sebesar 80% responden yang menyatakan tidak.

Menurut Kusuma, dkk (2017) dalam upaya evaluasi kinerja SDM pada suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. Robbin (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002).

Faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kecerdasan emosional (Cahyani, 2017) dan budaya organisasi (Brahmasari, 2008). Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai salah satu kompetensi yang tidak terlepas dari pengetahuan, ketangkasan, kepercayaan dan rutinitas yang digunakan untuk menunjukkan komunikasi ekspresif dan perasaan cinta, benci, keinginan, kesedihan, dan kebencian batin (Goleman, 2015). Sedangkan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya (Koesmono, 2005).

Meskipun banyak penelitian tentang kinerja sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Dhar, 2015; Upadhyay, dkk 2019; Pekaar, dkk 2017; Musadieg, dkk 2018; Sony, dkk 2016) kebanyakan penelitian

tersebut lebih terfokus pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kecerdasan diri. Namun pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kecerdasan emosional, budaya organisasi dan motivasi kerja (Musadieg dkk, 2018).

Beberapa *reseach gap* yang dapat disajikan di dalam penelitian ini adalah

- 1) penulis berasumsi variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia masih terpecah belah, sangat jarang penelitian terdahulu menjadikan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia kecuali penelitian (Musadieg dkk, 2018) yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan di modifikasi dengan variabel kecerdasan emosional mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia (Sudarsih dkk, 2018) yang penulis jadikan sebagai jurnal pendukung.
- 2) kebanyakan peneliti sebelumnya menjadikan sektor swasta sebagai objek penelitian Dhar (2015), dan Thorabi dkk (2016), sangat jarang penelitian sebelumnya menjadikan objek penelitian di sektor publik khususnya pada OPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
- 3) diantara variabel kecerdasan emosional (Mohamad dkk, 2016; Sony dkk, 2016; Pekaar dkk, 2017; Dhani dkk, 2017 dan Udayar dkk, 2020) budaya organisasi (Mohammed, 2017; Jepkorir, 2017; Nazarian dkk, 2017; Pawirosumarto dkk, 2018 dan Upadhyay dkk, 2020) motivasi kerja (Nduka, 2016; Mensah dkk, 2016; Ghaffari dkk, 2017; dan Manggis dkk, 2018) yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, namun variabel motivasi kerja menjadi perantara atau mediasi terhadap kecerdasan emosional, budaya

organisasi dan kinerja sumber daya manusia (Musadieg dkk, 2018 & Puspitasari dkk, 2018)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja berada diantara kecerdasan emosional dan budaya organisasi atau secara umum variabel motivasi kerja dikenal sebagai mediasi. Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasaman Barat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat
2. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat

3. Untuk menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat
4. Untuk menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat
5. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat
6. Untuk menganalisis motivasi kerja memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat
7. Untuk menganalisis motivasi kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam model penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktek :

a. Secara teoritis

Untuk mengembangkan teori dan ilmu tentang kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Untuk kalangan akademik dapat memberikan kontribusi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan tentang bagaimana setiap organisasi memiliki kinerja yang optimal

b. Secara praktek

Dapat memberikan manfaat dalam pembaharuan kinerja sumber daya manusia terhadap instansi sehingga seluruh pegawai dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan seluruh pegawai mampu saling membantu dalam menjalankan pekerjaan