

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan SDM secara khusus perlu dipraktikan agar terpenuhinya apa yang dibutuhkan pegawai dengan tuntutan perusahaan. (Mangkunegara, 2007). Hasibuan (2011) berpendapat pentingnya unsur SDM dalam suatu organisasi ialah sebagai penggerak utama dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karenanya, kinerja organisasi dapat tercapai dan berkesinambungan tergantung dari kinerja SDM yang dimiliki agar setiap karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai keahliannya. Menurut Rivai dan Deddy (2012) kinerja merupakan proses akhir yang dikerjakan oleh pegawai pada saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan maksimal. Sementara itu, Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari menyelesaikan tugas yang dilimpahkan secara baik dan tidak menimbulkan kekacauan.

Hal yang mampu memengaruhi kualitas dari pekerjaan adalah kondisi psikis dari karyawan seperti, bagaimana cara pegawai di dalam aktivitas keseharian bekerjanya maupun cara merampungkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini sangat berkaitan dengan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan pada lingkup instansi. Menurut Goleman (2005) dalam Zakiah (2013) kecerdasan emosional yaitu keahlian mengenali rasa emosi pada dirinya maupun bukan dirinya sehingga bisa menyemangati dan mengatur ego sendiri dengan teratur dan

menjalin ikatan dengan orang sekitar. Daulay, (2009) mengatakan kecerdasan emosional ialah cara diri dalam mengatur emosi dengan baik mampu melihat situasi yang ada tanpa membuat kegaduhan di area terdekat. Kecerdasan emosional yang tinggi dari tenaga kerja dilihat dari kemampuan seberapa mampu mengontrol rasa amarah atau yang lainnya yang kedepannya juga bisa bersimpati dengan teman lain yang dapat menciptakan kedamaian. (Purady, 2016).

Adapun hal lain yang dapat memengaruhi dari prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Tidak mengherankan bila banyak harapan dari pekerja yang sangat mengharapkan lingkungan yang baik, agar dapat tercipta kinerja yang optimal dan juga dapat memberikan situasi kerja yang nyaman dan seru juga kondusif untuk seluruh pegawainya. Lingkungan kerja yang baik bisa membantu memaksimalkan kinerja karyawan (Purady, 2016). Nitisemito (2000) mengatakan lingkungan kerja yaitu kondisi pekerja saat melaksanakan tugas yang tujuannya akan berdampak pada hasil dari pekerjaan yang dilakukannya, bila lingkungan yang ditempatinya baik maka mampu menghasilkan sebuah pencapaian yang maksimal tentunya. Keadaan kerja disuatu instansi merupakan hal terpenting untuk di kaji lebih lanjut. Lingkungan kerja dengan akomodasi yang lengkap menjadi hal pendorong untuk tenaga kerja bekerja dengan terampil, begitupun sebaliknya jika lingkungan yang dikerjakan buruk akan memengaruhi keterampilan saat penugasan. Kecerdasan emosional yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik mampu memuncakkan kinerja pegawai (Purady, 2016). Koopmans, *et al* (2014) mengungkapkan bahwasanya kinerja ialah tolak ukur dalam menilai hasil yang dicapai pekerja. Pendapat itu tentunya sejalan terhadap

pendapat dari Sedarmayanti (2009) bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian seseorang dalam bekerja.

Kinerja karyawan perlu dikaji baik oleh organisasi swasta maupun pemerintah. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng adalah merupakan sebuah symbol dalam pemerintahan di bidang kebudayaan. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng memiliki kewajiban untuk membantu Bupati menjalankan segala urusan dibidang terkait. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng merupakan salah satu elemen penting yang berkompetensi terhadap pengaruh kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan sekretaris Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menyatakan bahwa pegawai di instansinya memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya rasa percaya diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri. Kurangnya kreativitas, pegawai akan mulai bekerja ketika pimpinan memberikan intruksi berkali-kali kepada karyawan. Sekretaris Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menambahkan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja karyawan juga rendah, khususnya pada pembuatan dan pelaporan anggaran dan kegiatan seni yang dilakukan oleh Dinas, anggaran yang dibuat oleh karyawan tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Hasil dari pementasan seni yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan bahkan tidak tepat waktunya pelaporan anggaran tersebut kepada pimpinan. Pernyataan dari Sekretaris Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng diperkuat oleh pernyataan beberapa karyawan Dinas yang menyatakan akan bekerja ketika mendapatkan perintah dari pimpinan berkali-kali.

Dari hasil wawancara dengan pegawai bagian Sekretariat diketahui bahwa kecerdasan emosional karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng mengalami masalah komunikasi dan perbedaan pendapat antara sesama pegawai. Hal ini disebabkan karena kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai rendah. Tidak jarang karyawan memiliki kendala dalam mengelola emosinya. Selanjutnya, pengamatan yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih belum memadai dilihat dari lingkungan kerja yang ada seperti kurangnya penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja yang memadai untuk pelaksanaan tugas yang lebih efisien dan efektif sehingga dapat memberikan kesan ruangan yang aktif dan menyenangkan di tempat kerja seperti memfasilitasi meja dan tempat duduk untuk karyawan yang bekerja dilapangan ketika kembali ke kantor

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng maka diperlukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar dari pemaparan latar belakang, maka didapatkan sebuah identifikasi masalah yaitu.

- 1) Kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng belum optimal terlihat dari kreativitas karyawan kurang hanya menunggu intruksi dari atasan dalam melakukan pekerjaan. Yang dapat dilihat dari target

pencapaian kunjungan kerja karyawan ke desa-desa untuk mencari kesenian yang baru.

- 2) Kurangnya kecerdasan emosional karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dalam mengontrol emosi saat bekerja sama dengan kelompok karena perbedaan pendapat serta keinginan untuk mempertahankan ego karyawan satu dengan yang lain.
- 3) Lingkungan kerja Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng belum memadai dilihat dari fasilitas yang terbatas.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Guna penelitian ini terfokus dan mendalam, dipandang perlu pembatasan masalah mengenai variabel yang akan diujikan. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada variabel yang diteliti pada penelitian ini.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berlanjut dari latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, didapatkan sebuah rumusan untuk penelitian iniyaitu.

- 1) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng ?
- 2) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng ?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng ?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berangkat dari sebuah rumusan masalah sebelumnya, maka didapatkan sebuah tujuan yaitu guna mendapatkan sebuah penemuan terkait pengaruh sebagai berikut.

- 1) Pengaruh kecerdasan emosional serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
- 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu.

- 1) Manfaat Teoritis

Buah hasil penemuan ini diyakinkan mampu memberikan sebuah manfaat untuk manajemen SDM khususnya terkait variabel dalam penelitian ini.

- 2) Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Diyakinkan agar dapat digunakan oleh Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dan pihak berkepentingan lainnya untuk mengelola kegiatan atau aktivitas pegawai untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan kenyamanan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.