

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat untuk mencapai keunggulan dalam berkompetisi untuk penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan memiliki keinginan agar bisa menjadi bangsa yang maju.. Dalam hal ini bangsa indonesia menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penentu dalam mencapai keunggulan tersebut. Sehingga pembangunan sumber daya manusia harus semakin tanggap terhadap berbagai gejolak perubahan yang terjadi dan mampu memanfaatkan berbagai peluang yang ada untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tidak bisa diingkari bahwa, sumber daya manusia sebagai bagian utama dalam kehidupan perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjadi faktor penggerak berlangsungnya kegiatan pada suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk dapat mempertahankan perkembangan organisasi. Dengan cara meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada perusahaan agar hasil kerja dapat lebih terarahkan secara efektif dan efisien, khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki kekuatan untuk menentukan arah dan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan

tugas dan fungsi menuju keberhasilan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Dalam mencapai mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi, salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Karena prestasi kerja dapat mempengaruhi prestasi perusahaan. Tetapi dalam meningkatkan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah. Karena pada kenyataannya prestasi kerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang optimal.

Untuk meningkatkan prestasi kerja, pegawai harus menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang telah dimiliki selama bekerja diperusahaan. Namun, kewajiban dan tanggung jawab juga perlu diseimbangkan dengan hak pegawai yang seharusnya dipenuhi oleh organisasi. Hak pegawai tersebut menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, antara lain kompensasi atau imbalan, lingkungan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, fasilitas kerja, kecerdasan emosional, dan motivasi dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kompensasi, dalam bekerja pegawai mengharapkan suatu balas jasa atau imbalan berupa uang yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pegawainya agar pegawai dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai prestasi kerja pegawai.

Namun pada kenyataannya, kompensasi yang diberikan organisasi sering tidak sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah dikerjakan oleh

pegawai. Misalnya, pemberian upah lembur yang terkadang tidak seimbang dengan pekerjaan yang dikerjakan diluar jam kerja. Hal ini tentu saja dapat menyebabkan pegawai menjadi tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dapat membuat prestasi kerja pegawai tidak bisa dicapai dengan baik.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dari pencapaian prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja disini dapat dilihat dari pemeliharaan suasana tempat pegawai bekerja. Seperti, hubungan antara sesama pegawai yang bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan yang terjalin dengan baik. Dan juga hubungan yang berupa komunikasi mengenai pekerjaan antara pegawai dengan pimpinannya yang terarah dengan baik.

Dalam kenyataannya, lingkungan kerja di perusahaan tidak kondusif, maka akan menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja yang menyebabkan pegawai tidak fokus menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kekompakan antara sesama pegawai dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan. Atau terjadinya kesalahan komunikasi antara pimpinan dalam menginstruksikan pekerjaan kepada pegawai juga dapat menyebabkan masalah pada saat menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pegawai menjadi tidak optimal dalam bekerja dan menurunnya tingkat prestasi kerja pegawai.

Kemudian disiplin kerja juga merupakan fungsi yang terpenting dalam mengukur dan mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen dalam suatu organisasi berjalan dengan baik. Peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tanggung jawab berupa tata tertib yang harus dipenuhi pegawai.

Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat meningkatkan prestasi kerja bagi seorang pegawai.

Tetapi pada kenyataannya, beberapa pegawai masih belum bisa mematuhi tata tertib dalam disiplin kerja. Hal ini dilihat dari pegawai yang sering datang terlambat, sehingga pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Dan juga pegawai yang meninggalkan perusahaan sebelum jam kerja berakhir. Disiplin kerja yang rendah ini tentunya mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja dalam program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Melalui pelatihan dan pendidikan ini, pegawai akan melatih kemampuan yang dimilikinya serta dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan kepercayaan diri dalam menciptakan pegawai yang berkualitas. Sehingga pegawai dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah didapat dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti, dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam pelaksanaannya, masih banyak perusahaan yang belum menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara berkala bagi pegawai-pegawainya. Dan masih banyak pegawai yang kurang mendapatkan pembinaan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Sehingga pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Tentu saja hasil pekerjaan pegawai menjadi kurang maksimal dalam mencapai prestasi kerja.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja berupa ruangan kerja dan alat-alat perkantoran yang memadai.

Fasilitas yang baik tentu saja akan memudahkan penyelesaian pekerjaan yang baik pula. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, kebutuhan yang diperlukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat terpenuhi dengan baik. Sehingga dapat membantu pegawai dalam meraih prestasi dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya, banyak fasilitas kerja yang belum disediakan oleh organisasi dengan baik. Seperti ruangan kerja yang belum tertata dengan baik dan rapih, yang menyebabkan pegawai terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan juga peralatan dan perlengkapan kantor yang belum memadai atau belum diperbarui. Sehingga pegawai membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Keadaan yang seperti itu lah yang membuat prestasi kerja pegawai menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional dalam bekerja, akan memiliki kesadaran diri dalam membantu antara sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mempunyai dorongan batin untuk berusaha dan cukup optimis dalam menghadapi permasalahan kerja. Kecerdasan emosional secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap proses pencapaian prestasi kerja.

Tetapi dalam kenyataannya, banyak pegawai yang masih kurang memiliki kecerdasan emosional. Kesadaran diri pegawai yang belum dimiliki oleh pegawai dalam membantu sesama pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Serta kurang bisa mengontrol dirinya sendiri dalam menghadapi

masalah-masalah pekerjaan. Karena kecerdasan emosional yang rendah ini dapat menyebabkan sulitnya untuk mencapai prestasi kerja.

Faktor terakhir yang erat kaitannya dengan prestasi kerja adalah motivasi. Setiap pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan tingkat sosial yang berbeda, begitupun motivasi dalam bekerja juga berbeda-beda. Motivasi sangatlah berperan penting dalam menyelesaikan pekerjaan seorang pegawai. Dengan memiliki motivasi maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan maksimal. Sehingga pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang optimal pula untuk meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja yang disebabkan oleh pegawai yang masih sulit mengatasi rasa malas, tidak suka bekerja dan tidak memiliki tanggung jawab kepada perusahaan. Sehingga, pegawai menjadi kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena motivasi yang rendah dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja pegawai.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merupakan salah satu instansi pemerintah yang mengatur semua penyelenggaraan bidang pendidikan dan kebudayaan di Indonesia. Bidang pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup bagi masyarakat Indonesia. Terlihat pada hasil Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) bahwa nilai rata-rata pegawai yang menurun. Sebagai pegawai instansi pemerintahan, kecerdasan emosional yang kurang dimiliki pegawai akan menyebabkan kesadaran diri

pegawai dalam membantu pegawai lain dalam penyelesaian pekerjaan menjadi kurang baik, dan pencapaian prestasi kerja akan menurun. Selain itu, motivasi dalam bekerja itu sangat penting, karena apabila motivasinya rendah maka akan timbul rasa malas untuk menyelesaikan pekerjaan, yang menyebabkan prestasi kerja juga akan menurun. Dari permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi dengan prestasi kerja pada pegawai Biro Umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi pegawai yang tidak sesuai
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
3. Disiplin kerja yang rendah
4. Pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai
5. Fasilitas kerja yang kurang memadai
6. Kecerdasan emosional yang kurang dimiliki oleh pegawai menyebabkan prestasi kerja menurun.
7. Motivasi dalam bekerja yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Maka peneliti membatasi masalah hanya pada masalah “Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja ?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Kegunaan teoretis, dapat menambah pengetahuan mengenai kecerdasan emosional dan motivasi kerja juga prestasi kerja, berdasarkan teori dan penjelasan yang telah peneliti jelaskan.
2. Kegunaan praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan

motivasi kerja terhadap prestasi kerja sehingga bisa menjadi referensi dalam ilmu pengetahuan.