

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga memungkinkan sebuah organisasi dalam perusahaan akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Untuk mampu tetap eksis dan memenangkan kompetisi maka suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan.

Pada suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Instrumen-instrumen yang dimaksud adalah bahan baku, tenaga kerja, teknologi, dan modal. Di antara instrumen tersebut, terdapat salah satu yang paling penting yaitu tenaga kerja atau bisa disebut sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk memberikan suatu keuntungan disamping sebagai penggerak dinamika organisasi atau perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam

bidang pekerjaan, saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kecerdasan saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi.

Pada umumnya sebagian besar orang menganggap bahwa keberhasilan manusia ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat kecerdasan intelektual, dari anggapan tersebut dapat diartikan bahwa hanya orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual, akademis, dan matematis yang tinggi yang mampu mewujudkan keberhasilannya, termasuk keberhasilan dalam dunia pekerjaan. Seorang pekerja yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kecerdasan intelektual lebih rendah. Hal ini dikarenakan kecenderungan mereka yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik.

Kecerdasan intelektual sebagai kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah. Kecerdasan intelektual merupakan salah satu bentuk kecerdasan manusia yang membuat manusia mampu untuk melakukan kegiatan terstruktur dan mampu berfikir logis dan rasional, serta dapat menyimpulkan suatu hal, atau dengan kata lain kecerdasan intelektual adalah kecerdasan berfikir dan akal cemerlang yang mengelola otak kanandan otak kiri secara seimbang.

Anggapan bahwa kecerdasan manusia hanya bertumpu pada dimensi intelektual saja sudah tidak berlaku lagi pada zaman sekarang ini. Selain

kecerdasan intelektual, manusia juga memiliki dimensi kecerdasan lain, yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja.

Pegawai atau karyawan dituntut agar dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dan perusahaan mencapai keberhasilan. Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dapat dicapai tidak hanya melalui faktor-faktor keunggulan yang sifatnya ekonomi saja, namun ditentukan juga oleh keunggulan kompetitif pegawainya. Keunggulan kompetitif pegawai dapat dicapai apabila pegawai dalam sebuah perusahaan dapat bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ada sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Kinerja merupakan suatu kondisi harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Kinerja pegawai merupakan permasalahan yang selalu dihadapi sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, kecerdasan tersebut adalah kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, akan semakin baik atau semakin buruk.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Dalam melakukan evaluasi kinerja yang berorientasi pada pegawai maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kondisi pegawai tersebut. Pegawai dalam menjalankan tugas, memaksa manajemen sumber daya manusia untuk

menempuh berbagai cara untuk berupaya meningkatkan motivasi pegawai agar bekerja secara ikhlas, cerdas dan maksimal sehingga mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan dan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan memiliki kecerdasan yang masih rendah sehingga setiap tugas yang diberikan atasan cenderung tidak menghasilkan kerja yang memuaskan.
2. Tingkat emosional yang dimiliki pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan hubungan masih belum harmonis antara pegawai dengan pegawai yang lainnya.
3. Upaya pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai target yang telah ditentukan belum tercapai.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kecerdasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

2. Seberapa besar pengaruh emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.
3. Seberapa besar pengaruh kecerdasan dan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan dan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan dan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan dan emosional terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang kecerdasan dan emosional terhadap kinerja. Selain itu, dapat dijadikan pengetahuan pada saat berada di dunia kerja nantinya.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kecerdasan dan emosional serta kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.