

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi menginginkan adanya pencapaian maksimal demi tercapainya tujuan organisasinya. Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Demikian penting faktor sumber daya manusia, sehingga di dalam strategi dan rencana organisasi, pengelolaan di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan sebagai modal organisasi. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi (Hasibuan, 2012).

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka menuntut sumber daya manusia yang punya kompetensi agar mampu bersaing, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kemajuan organisasi dimana dia bekerja. Untuk itulah diperlukan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan, salah satunya cara dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Peranan pegawai yang handal dan profesional dalam usaha meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan sekali, karena hal itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja organisasi dapat berkembang dengan pesat karena komitmen dari para pegawai yang tinggi.

Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan pegawai berusaha keras mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja yang optimal. Individu yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi meningkatkan kinerja organisasi (Mowday et al., 1979; dalam Reparareni, 2013)..

Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, adanya perubahan politik dan administrasi pemerintah otonomi luas kepada daerah Kabupaten dan Daerah Kota sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, secara tersirat juga dimaksudkan agar masing-masing pemerintah daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif tersebut. Namun dari berbagai hasil penelitian didapati bahwa kualitas aparatur masih jauh dari memadai dan buruknya kinerja pegawai pemerintah.

Kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja birokrasi di Indonesia semakin buruk dan semakin korup merupakan dilema yang sering terjadi pada birokrasi pemerintah saat ini dan banyak menjadi sorotan. Hal itu dapat dilihat banyaknya kasus yang dilakukan oleh pihak PNS yang melakukan korupsi. Adanya tanggapan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah yang belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta tidak profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi dalam biokrasi yang semakin buruk serta berakibat pada tingkat kepercayaan (trust) masyarakat terhadap birokrasi menurun.

Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, ternyata tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi yang mengedepankan kemampuan penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Kualitas aparatur yang masih jauh dari memadai dan buruknya kinerja pemerintah ditunjukkan dengan masih banyak

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak masuk kerja alias membolos tanpa ada alasan yang jelas dan profesionalisme aparatur Negara masih rendah. Ketidakpercayaan masyarakat terhadap kinerja PNS tersebut tidak lepas dari kecerdasan emosional dan spiritual.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengolah emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2009). Dengan kecerdasan emosional tersebut, pegawai dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, sehingga akan menambah dukungan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Kemampuan mengelola emosi merupakan kemampuan pegawai untuk mengendalikan perasaannya sendiri sehingga tidak meledak dan akhirnya mempengaruhi perilakunya secara wajar. Kematangan dan kedewasaan menunjukkan kecerdasan dalam hal emosi. Kecerdasan emosional dapat berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman.

Kecerdasan spiritual atau *spiritual intelligence* atau *spiritual quotient* (SQ) adalah suatu bentuk kecerdasan dimana kita berusaha menyelesaikan masalah-masalah hidup ini berdasarkan nilai-nilai spiritual atau agama yang diyakini (Goleman, 2005). Pegawai yang tinggi SQ-nya memiliki kecenderungan menjadi seorang pegawai yang penuh pengabdian yaitu seseorang yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu untuk membawakan visi dan nilai yang lebih tinggi kepada orang lain dan memberikan petunjuk penggunaannya.

Begitu halnya dengan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana bahwa proses kehati-hatian yang ditempuh dalam konteks pencapaian target organisasi adalah dengan melakukan perubahan struktur organisasi dan berbagai mekanisme baru untuk pengelolaan resiko yang lebih baik. Dalam melakukan pekerjaan, Balai besar Wilayah Pemali Juana tidak lepas dari upaya pemerintah untuk

mensejahterakan masyarakat. Untuk itu pemerintah melalui Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana melakukan perencanaan dengan pekerjaan pembangunan proyek.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa dalam rangka menyusun rencana, pengkajian dan analisis teknis operasional pengelolaan dan pelayanan, pihak Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana juga sering menjadi kendala, dimana dana yang seharusnya diserahkan kepada pihak pengelola proyek belum diserahkan, padahal dana dari pemerintah sudah dikeluarkan sehingga menyebabkan pembangunan proyek mengalami kendala di lapangan. Belum dengan adanya pihak pihak aparatur yang tidak bertanggung jawab yang sengaja meminta imbalan kepada pihak pengelola proyek juga sering terjadi. Fenomena-fenomena tersebut membuktikan bahwa pihak aparatur belum memanfaatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam menunjang tercapainya kinerja aparatur secara maksimal.

Keterlambatan pembangunan proyek dari yang ditargetkan dan didukung dengan tidak bertanggung jawabnya pihak aparatur dalam memanfaatkan dana untuk pembangunan proyek tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana belum maksimal. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Pegawai merupakan motor penggerak segala aktifitas organisasi yang harus terus dibina, dijaga dan dipertahankan keberadaanya karena berkembang tidaknya suatu perusahaan tergantung padanya.

Penelitian tentang kinerja pegawai pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang dilakukan Reparani (2013) dan Surya dan Hananta (2014)

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hendriyani, dkk (2013) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Yustin (2012) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sembayang dan Liana (2013) bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan jika terjadi penelitian yang inkonsisten, terutama pada variabel kecerdasan emosional dan spiritual dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan permasalahan tersebut di atas menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul : “Model *Continuence Commitment* Berbasis Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana”

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dimaksudkan untuk mengungkapkan pokok-pokok pikiran, sehingga mudah dipahami secara jelas dan tidak terjadi penyimpangan yang terlalu jauh dari masalah yang sebenarnya. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *continuence commitment* pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ?

- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *continuence commitment* pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ?
- c. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ?
- d. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ?
- e. Apakah *continuence commitment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap *continuence commitment* pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana.
- b. Menguji secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *continuence commitment* pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana
- c. Menguji secara empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana
- d. Menguji secara empiris pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana
- e. Menguji secara empiris pengaruh *continuence commitment* terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen organisasi lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan sarana untuk menerapkan ilmu serta teori-teori yang penulis peroleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada

3. Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan serta sebagai acuan referensi dan dokumentasi untuk penelitian selanjutnya.