

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Karena itu, perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi lebih baik, manajemen perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendayagukannya secara optimal. Pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Salah satu kebutuhan dan keinginan karyawan atau SDM adalah mendapatkan balas jasa dari perusahaan. Adanya balas jasa yang jelas akan memotivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya (Rachmawati, 2008:10).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja perusahaan serta sumber daya manusia yang ada ialah mengenai kecerdasan emosional, dimana menurut Daniel Goleman (2009:13) mengatakan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosi adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan kesadaran diri yang memandu seseorang mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menerapkan dengan efektif dalam perilaku.

Disamping itu diperlukan adanya kombinasi antara kecerdasan intelektual (*intellectual quotient*) dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sangat berperan dalam menentukan kesuksesan dan peningkatan prestasi kerja. Dalam dunia kerja cukup bervariasi baik dalam bentuk, jenis dan karakter bahkan waktu kapan suatu pekerjaan dilakukan akan berpengaruh terhadap pengguna emosi. Maka emosi pekerjaan sebagai format manajemen berada sepenuhnya berada dalam diri individu karyawan. Selanjutnya dengan kondisi kecerdasan emosionalnya, menentukan apakah yang bersangkutan mampu menghadapi kenyataan dengan kesan positif yang menghasilkan kinerja yang tinggi atau sebaliknya.

Sedangkan emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah untuk mencapai prestasi kerja karyawan. Artinya, emosi negatif karyawan dapat mengurangi upaya dan kerja keras, untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan dari sisi angka keuntungan, reputasi, kredibilitas, dan daya saing perusahaan dalam mempertahankan keunggulan dari para pesaing.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat menghasilkan sumber daya yang berkompeten adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja terhadap para karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Tujuan

pokok dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawannya yang ada didalam perusahaan. Sementara tujuan lainnya adalah sebagai bahan evaluasi serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan kebijakan selanjutnya.

Kecamatan merupakan salah satu organisasi yang langsung dibawah pemerintahan, dan harus mempunyai SDM yang baik dengan kecerdasan emosional yang baik pula. Karena kecerdasan emosional karyawan yang baik akan berperan penting dan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, terutama pada Kecamatan itu sendiri.

Berdasarkan observasi penulis bahwa ruang lingkup pada Kecamatan ini melayani masyarakat seperti pelayanan E-KTP, KK dan sebagainya. Kecamatan Plaju Palembang melakukan penilaian prestasi kerja pegawai sebagai salah satu cara untuk mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat diketahui kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya, yang menunjukkan bahwa kurangnya respon pegawai dalam melayani masyarakat serta kurangnya motivasi pegawai sehingga berdampak pada pelayanan masyarakat. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kecerdasan emosional dan prestasi kerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Plaju Palembang”**

## **1.2. Perumusan masalah**

Adapun rumusan masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah :

**“Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Plaju Palembang ?”**

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan judul dan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberi batasan atau ruang lingkup penelitian hanya pada bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pada kantor Camat Plaju Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Utuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Plaju Palembang

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### **1. Bagi Penulis**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya pada kecerdasan emosional dan prestasi kerja

#### **2. Bagi Kantor Camat**

Sebagai bahan masukan bagi kantor camat terutama mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan

### 3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat dijadikan sumber referensi, literatur dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya yang dapat digunakan oleh pembaca untuk melakukan penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang

## **1.5. Sistematis Penulisan**

Sistematis penulisan dibagi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, Tujuan Penelitian, Sitematika Penulisan.

### **BAB II LANDASAN TERORI**

Menuraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis ambil, yang akan digunakan sebagai landasan teori dalam perusahaan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Mengurai tentang lokasi penelitian, metode penelitian teknik pengukuran variabel, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Metode Analisis Data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang sejarah singkat Kantor Camat Plaju Palembang, visi dan misi, struktur organisasi serta pembagian tugas-tugasnya dan pembahasan tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Camat Plaju Palembang.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dijelaskan berdasarkan bab-bab sebelumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**