

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan kinerja diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik” (Susandi, 2017:1). Susandi (2017:2) menyatakan bahwa :

Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya disiplin kerja, kecerdasan emosional sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Selanjutnya Susandi (2017:2) bahwa:

Peningkatan kinerja para pegawai perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja dimana kinerja ditentukan juga oleh kemampuan mengelola diri dalam mengontrol emosi dan kemampuan berhubungan dengan orang lain atau biasa disebut kecerdasan emosional dan disiplin kerja untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Dinas Kesehatan Kota Banjar sebagai unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan harus mampu meningkatkan kinerjanya agar memberikan pelayanan kesehatan terbaik. Oleh karena itu pegawai harus dapat bekerja secara efisien dan dapat menentukan

perkembangan dan peningkatan pelayanan tersebut. Untuk lebih jelasnya berikut ini hasil pra survey penilaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar.

**Tabel. 1.1.**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjar**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Kumulatif</b>	<b>Rata-rata Indikator</b>
Kuantitas Pekerjaan ( <i>Quantity Of Work</i> )	Kuantitas kerja Pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	82,0%	82,0%
	Pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi	82,0%	
Kualitas Pekerjaan ( <i>Quality Of Work</i> )	Pegawai melaksanakan tugas telah sesuai dengan prosedur yang berlaku	82,0%	88,0%
	Pegawai menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab	94,0%	
Kemandirian ( <i>Dependability</i> )	Pegawai mampu mengemban tugas yang telah diberikan tanpa bantuan orang lain	77,3%	77,7%
	Pegawai mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain.	78,0%	
Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	Pegawai berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	76,7%	74,7%
	Pegawai berinisiatif melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	72,7%	
Adaptabilitas ( <i>Adaptability</i> )	Pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	84,7%	84,3%
	Pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan	84,0%	
Kerjasama ( <i>Cooperation</i> )	Pegawai mampu bekerjasama yang baik dengan atasan dan pegawai lain	85,3%	85,3%
	Pegawai mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan dan pegawai lain	85,3%	

Sumber : Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel. 1.1. diketahui bahwa hasil pra survey diketahui kinerja pegawai belum optimal dalam hal kemandirian (*dependability*) dan inisiatif (*initiative*). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Wijono (2018:60), yang mengemukakan bahwa: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan eksternal. Kecerdasan emosional dan disiplin kerja merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai”. Untuk mengetahui kecerdasan emosional pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, peneliti melakukan pra survey dengan hasilnya sebagai berikut ini :

**Tabel. 1.2.**  
**Hasil Pra Survey Kecerdasan Emosional Dinas Kesehatan Kota Banjar**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Kumulatif</b>	<b>Rata-rata Indikator</b>
Kesadaran diri ( <i>Self awareness</i> )	Pegawai menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam membuat keputusan bagi diri sendiri	87,3%	89,0%
	Pegawai menggunakan tolak ukur yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat dalam melakukan pekerjaan	90,7%	
Pengaturan diri ( <i>Self management</i> )	Pegawai menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menangani mengekspresikan dan mengendalikan emosinya sendiri dalam melakukan pekerjaan	90,0%	88,3%
	Pegawai menggunakan kepekaan kata hati dalam hubungan dan tindakan sehari-hari	86,7%	
Motivasi ( <i>Motivation</i> )	Pegawai menggunakan hasrat membangkitkan semangat untuk mencapai keadaan yang lebih baik	88,0%	82,3%

Indikator	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator
	Pegawai menggunakan kemampuan membangkitkan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik	81,3%	
	Pegawai mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	81,3%	
	Pegawai menggunakan kemampuan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi	78,7%	
Empati ( <i>Social Awareness</i> )	Pegawai merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain dan memahami perspektif orang lain	75,3%	81,3%
	Pegawai menelaraskan diri dengan berbagai tipe individu yang dalam organisasi	87,3%	
Keterampilan Sosial ( <i>Relationship management</i> )	Pegawai mampu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain	82,7%	80,0%
	Pegawai mampu menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim	77,3%	

Sumber : Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa kecerdasan emosional belum optimal dalam hal indikator keterampilan sosial (*relationship management*). Selain kecerdasan emosional, kedisiplinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Handoko (2017:208) menyatakan bahwa “Disiplin adalah tingkat kegiatan

manajemen untuk bidan dalam menjalankan standar-standar organisasional”. Untuk mengetahui disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar, peneliti melakukan pra survey dengan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 1.3.**  
**Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjar**

<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Kumulatif</b>	<b>Rata-rata Indikator</b>
Menghargai waktu	Pegawai datang sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi	87,3%	82,7%
	Pegawai pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi	85,3%	
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	79,3%	
	Pegawai mengikuti rapat sebelum pimpinan datang	78,7%	
Taat pada perintah	Pegawai sigap dalam menerima perintah	94,0%	90,5%
	Pegawai bertindak efektif dalam setiap pekerjaan yang diberikan	86,7%	
	Pegawai berfikir secara rasional dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja	90,0%	
	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam menunjang pekerjaan yang diberikan	91,3%	
Taat pada SOP	Pegawai mentaati aturan yang ada dalam Organisasi	92,7%	92,0%
	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada di organisasi	92,0%	
	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan	93,3%	
	Pegawai hati-hati dalam mengambil tindakan	90,0%	

Sumber : Sumber: Hasil Olah Data Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa disiplin kerja belum optimal dalam hal menghargai waktu. Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, penulis bermaksud untuk melaksanakan penelitian dan menuangkannya dalam karya tulis ilmiah berbentuk tesis dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banjar”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti tersebut di atas, maka permasalahan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional belum optimal dalam hal indikator keterampilan sosial (*relationship management*).
2. Disiplin kerja belum optimal dalam hal menghargai waktu.
3. Kinerja pegawai belum optimal dalam hal kemandirian (*dependability*) dan inisiatif (*initiative*).
4. Kinerja pegawai dipengaruhi faktor lain selain kecerdasan emosional dan disiplin kerja yaitu kompetensi dan komunikasi.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar ?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.
3. Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara konseptual dan praktikal dalam pengembangan konsep ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5.2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan antara lain adalah:

a. Bagi Peneliti

Menambahkan pengetahuan dan pengalaman serta justifikasi terhadap seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banjar.

b. Bagi Dinas Kesehatan Kota Banjar

Sebagai bahan pemikiran dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.