BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan dalam Sumber Daya Manusia Manajemen khususnya yang sekarang ini semakin bisa di bilang sulit tertata dan bahkan mungkin kurang tertata pengelolaan Sumber Daya Manusia nya dan pengelolaan keuangannya. Pengelolaan dalam organisasi pemerintahan, instansi dan juga lembaga di dalam pemerintahan, KPPN kota Surakarta menjadi sarana utama dalam mengelola keuangan, perbendaharaan negara maupun masyarakat, dengan melayani perihal pembayaran dan menjaminkan lancarnya pencairan dana dan pengelolaannya laporan pertanggungjawaban APBN.

Statistik Pemetaan para pegawai melalui pihak sistem informasi manajemen dengan memberikan bantuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang selalu diawasi dan di pantau oleh pihak Bagian Kepegawaian Direktorat Jendral Perbendaharaan. Dengan penataan Internal, pengoptimalisasi SDM dengan cara dilakukannya akomodasi pemenuhan SDM, mengembangkan karir, pengelolaan kinerja dan juga pelatihannya dengan perencanaan yang strategis KPPN Surakarta tahun 2015-2019 mengimplementasi jangka pendek dengan harapan supaya para pegawai dapat kesempatan bekerja dalam segala bentuk tugas utamanya dan juga fungsinya dalam organisasi bisa menekankan suatu komitmen hak setiap para pegawai.

Pentingnya kecerdasan emosional ini karena begitu banyaknya masalah – masalah yang ada dan dihadapi oleh pegawai atau karyawan di dalam penyelesaian tugas kinerjanya dan melibatkan kerjasama dalam hubungan dengan sesama pegawai teman kerja, dalam hal ini karyawan diharapkan harus mampu menjalin interaksi yang baik dengan karyawan yang lain ataupun dengan bawahan dan juga atasan supaya bisa memperlihatkan kinerja optimal maksimal dan profesional. Seseorang memiliki kecerdasan emosional tinggi merupakan orang yang dengan mudah menyesuaikan diri dan adaptasi dalam lingkungan kerjanya dan juga bisa mempermudah jalinan hubungan pekerjaan dengan sesama pekerja yang di mana saling membantu meraih tujuan kesuksesan yang lebih baik.

Pengoptimalisasi Sumber Daya Manusia yaitu dimana organisasi mempunyai suatu komitmen tinggi di dalam hal penyetaraan gender maupun keadilan gender itu. Organisasi ini selalu memberikan kesempatan merata ataupun setara dengan cara tidak membedakan jenis kelamin dan membandingkannya satu sama lain dengan para pegawai dalam segala hal.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tentang kinerja pegawai, karena pada penelitian sebelumnya belum ditemukan penelitian dengan obyek yang sama. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja,

karena terkait dengan emosinya terhadap organisasi, hasratnya bertahan dalam organisasi dan perasaan wajib bertahan dalam organisasi (Wahyuni., 2016).

Menurut Gunawan(2014) Kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untu memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu mempunyai kecerdasan emosional tinggi, dapat hidup lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental baik.

Menurut Novelia Mery (2016) Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Agustin (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPPN Surakarta".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta?
2. Adakah pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KPPN Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu :

1. Bagi Peneliti

   Memberikan wawasan pengetahuan penulis mengenai kecerdasa emosional, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Bagi Lembaga

   Memberikan informasi yang dapat berguna bagi perusahaan dalam peningkatan kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sekaligus dapat memberikan penjelasan mengenai kecerdasan emosional, komitmen dan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan dalam melakukan penelitian yang sejenisdalam waktu dan tempat yang berbeda.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah wawasan mengenai Lembaga KPPN.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini akan disajikan secara sistematika sedemikian rupa, sehingga apa yang penulis kemukakan dapat dipahami dengan mudah.

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian yang menghasilkan hipotesis penelitian menjadi pedoman analisis data.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang berisi tentang pendahuluan penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, devinisi operasional variabel data dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pengujian hipotesis, pengujian data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang ada dan berisikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN