

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini menyebabkan setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya agar dapat bersaing dengan organisasi lain. Untuk bersaing dengan organisasi lain, setiap organisasi berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. Dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting. Walaupun organisasi tersebut terdapat sarana dan prasarana yang baik dan didukung oleh sumber daya lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti mesin, bahan mentah, dan uang yang merupakan benda mati yang tidak mengalami sentuhan emosional dan potensial, sumber daya manusia merupakan salah satu alat produksi aktif yang yang diperlukan untuk menggerakkan faktor produksi lainnya yang mengalami perubahan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan segala kebutuhannya dengan melakukan pengembangan-pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pendidikan.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-

langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. (Ruona, 2016)

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan baik, untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Sebelum dilaksanakan, pengembangan perlu dilakukan analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mengetahui hasil yang sesuai dengan tujuan, maka diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan sumber daya manusia. Dengan adanya perencanaan yang matang, pelaksanaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Program sumber daya manusia akan memberi manfaat bagi organisasi dan para pegawai itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. (Findarti, 2016)

Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu perusahaan (*stakeholder*) juga bisa *shareholder*. Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi seetipa lini dari susunan perusahaan dengan keahlian serta ketrampilan.

Dari penelitian yang disampaikan oleh Arya *et al.* dalam (Lingkungan, 2018), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan

atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya melakukan dengan pengembangan-pengembangan sumber daya manusia tetapi juga perlu didorong dengan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan ketrampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal dan membawa kemajuan bagi perusahaan. Disiplin merupakan titik tolak dari semua keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. (Mukminin *et al.* 2020)

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi didalam tempat ia bekerja, dan dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta mampu mempertahankan eksistensi perusahaan. Melalui penelitian Daniel Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% lainnya ditentukan oleh IQ. Seseorang tidak mampu berfikir dengan baik jika dalam keadaan emosi, sebaliknya seseorang akan berhasil jika mampu mengelola emosi dengan baik.

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas seseorang, dan kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. (Sibasopait, 2018). Kecerdasan emosional juga berperan penting dalam pekerjaan seseorang.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Khairat yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. (Khairat, *et al.* 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kecerdasan emosional karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Dengan kata lain kecerdasan emosional yang baik yang dipersepsikan melalui kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi dan keterampilan sosial, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik pula.

SMP Negeri 3 Magetan mempunyai jumlah tenaga pendidik sebanyak 62 orang. Dari 62 orang tersebut terdapat beberapa pendidik yang memiliki pengetahuan pelajaran yang berbeda-beda. Dengan adanya pengetahuan tenaga pendidik yang berbeda tersebut berguna untuk mempermudah mengontrol dan melakukan penilaian kerja. Sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Tercapainya tujuan instansi juga dipengaruhi dari tenaga pendidik yang mempunyai kinerja bagus. SMP Negeri 3 Magetan selalu berusaha meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan dan tujuan instansi dapat tercapai. Tenaga pendidik yang mempunyai kinerja bagus juga akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar

bagi instansi yang menjadikan instansi mendapat *value* yang lebih diminta konsumen ataupun pihak yang mempunyai kepentingan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan kecerdasan emosional memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP NEGERI 3 MAGETAN”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dicari rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Magetan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Magetan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Magetan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dijawab, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Magetan

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Magetan
3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 3 Magetan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari adanya penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional khususnya yang terikat dengan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional sehingga kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

- b. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen. Khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

c. Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberi manfaat dan kegunaan yang optimal bagi masyarakat luas. Sehingga masyarakat lebih bijak dalam bertindak.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dibuat untuk mempermudah penyusunan penelitian agar dapat dibaca dengan mudah. Di dalam penulisan ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian yang akan diuji, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori mengenai topik penelitian. Selain itu, bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari jenis penelitian yang dilakukan, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan pada penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil pengumpulan data, hasil analisis deskriptif, hasil uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN