

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu istilah kontemporer yang dikenal dan digunakan banyak organisasi, baik organisasi yang berkaitan dengan banyaknya orang ataupun individu. (kamus besar bahasa indonesia) manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran”. Sebagaimana dikutip oleh George R. Terry manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggiatan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menemukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain.

Jadi manajemen adalah suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan, dan pengaturan serta mempergunakan/mengikut sertakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu aspek penting dalam organisasi dan perlu digali dan dibangun agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan ini biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Suhasto, 2018). Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau priansa (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses

kerja yang dilakukan oleh manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Dalam suatu organisasi dapat beroperasi dengan baik, apabila mampu mengelola sumber daya yang ada. Mengelola sumber daya merupakan hal terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karya pegawai menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan pegawai yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan

pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam Sutrisno dan Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standardisasi yang diharapkan. Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pada hasil kinerja Pegawai. Setiap perusahaan harus melakukan penilaian kinerja pegawainya. Penilainnya harus memberikan gambaran yang akurat tentang bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka. Suatu organisasi sangat mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi. Untuk tetap bertahan dalam persaingan global, jumlah pegawai yang produktif akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, agar meningkatnya kinerja pegawai, upaya yang dilakukan adalah membina sumber daya manusia bawahan untuk memiliki tingkat kompetensi dan kecerdasan emosional yang baik.

Sumber daya manusia (SDM) yang berbasis kompetensi dapat membangun pondasi dan meningkatkan kapasitas karena orang-orang yang bekerja diperusahaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya akan mampu menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktif. Dipercaya bahwa kunci keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya adalah kompetensi. Dianggap bahwa identifikasi kompetensi yang tepat memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja tiga karyawan. Kompetensi ini mencakup elemen teknis dan nonteknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill, dan hard skill. Ini adalah komponen yang sering digunakan oleh perusahaan saat merekrut pegawai. Menurut Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Kecerdasan emosional adalah keterampilan tambahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional yang baik membuat seseorang dapat mengendalikan emosinya, berpikir jernih, dan bertindak tepat dalam situasi sulit. Kecerdasan emosional yang baik juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Menurut Mangkunegara (2014), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak

cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Dinas perhubungan kota Makassar merupakan bagian dari pemerintahan kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota makassar. Dinas perhubungan kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan dibidang perhubungan meliputi lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional dan teknik sarana dan prasarana, penguji kendaraan bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang di berikan oleh walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena yang terjadi berdasarkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu adanya ketidaksesuaian antara pendidikan pegawai dengan kebutuhan yang dicari oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. pegawai dengan kinerja yang rendah dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja perusahaan menurun. Kurangnya kemampuan sebagian pegawai dalam mengelola emosi mereka dapat menyebabkan sering terjadinya kesalahpahaman antara pegawai satu dengan yang lain, serta antara pegawai dengan atasan mereka. Akibatnya, konflik sering muncul di dalam perusahaan. pegawai yang memiliki kecerdasan emosional rendah bisa mengalami kesulitan dalam menangani konflik dengan cara yang membangun. Mereka cenderung merespons konflik dengan emosi negatif atau menghindarinya, yang mungkin merusak hubungan antar rekan kerja dan meningkatkan ketegangan di

lingkungan kerja. Hal ini juga dapat menghambat kolaborasi tim dan kerjasama antar departemen, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja.

Oleh karena itu, mengacu pada latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah faktor kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Aspek Teoritis

Keuntungan hipotetis dari eksplorasi ini adalah sebagai data logis yang eksplisit pada penelitian “Dampak Kapabilitas dan Kapasitas Menghargai Individu Secara Mendalam Terhadap Eksekusi Pekerja Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

2. Aspek Praktis

Penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar” memberikan tambahan informasi ilmiah kepada pihak eksternal yang bermanfaat secara praktis.”.