

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi atau instansi, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi atau organisasi (Moekijat, dalam Sulistio dan Wiyanto 2021 : 87)

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena organisasi atau instansi dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif ketika orang-orang yang terlibat di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting karena kinerja karyawan atau pegawai ini merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai adalah *work engagement* atau keterikatan kerja, *work engagement* dapat dikatakan merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Work engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki *engagement* akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Siddhanta dan Roy, 2022: 13).

Work engagement ini merupakan komponen perilaku nyata yang selalu terkait dengan seseorang atau objek, hal ini dapat dilihat ketika saat melibatkan diri dengan perilaku seseorang dengan dedikasi dari dirinya sehingga ketika menjalankan tugasnya ia akan menyerahkan semua potensi dengan harapan dan tujuan mendapatkan sebuah penghargaan untuk aktualisasi dirinya.

Engelbrecht dalam (Pratama dan Suhaeni, 2017:17) menunjukkan bagaimana *engagement* diterjemahkan menjadi perilaku bahwa orang yang memiliki *engagement* mampu membagikan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada di tengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi. *Work engagement* dapat meningkatkan kinerja, seperti yang dipaparkan oleh Federman dalam (Pratama dan Suhaeni, 2017:17) bahwa orang atau tenaga kerja yang memiliki *work engagement* yang baik cenderung fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pekerjaan yang akan dilakukan berikutnya sehingga dapat tercipta efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja yang baik dihasilkan dari tenaga kerja yang berkualitas maka diperlukan pegawai atau karyawan dengan *emotional intelligence* karena kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain sangat penting dimiliki oleh karyawan untuk menjunjung kinerjanya. Kemampuan tersebut oleh Golmen disebut dengan *emotional Intelligence* atau kecerdasan Emosi. Golmen dalam Trisna et al. (2019: 474) mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 persen dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 persen yang lain ditentukan oleh

intelligence Quotient (IQ). Oleh karena itu, untuk pencapaian hasil kerja yang baik dan memuaskan upaya yang paling tepat dilakukan adalah bagaimana membina diri sendiri untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik (mampu memahami diri sendiri dan orang lain dengan benar, memiliki jati diri, kepribadian dan mental yang dewasa, tidak iri hati, tidak benci, tidak mudah sakit hati, tidak memiliki rasa dendam, tidak memiliki rasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi).

Individu atau karyawan yang memiliki tingkat intelegensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi baik, maka individu tersebut mampu bekerja dengan penuh konsentrasi karena pada saat ini orang-orang mulai sadar bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi juga diperlukan keterampilan mengelola *emotional Intelligence*.

Karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi (*work engagement*) terhadap organisasi tempat karyawan itu berkerja serta mampu mengatur emosi pada dirinya sendiri dalam menghadapi masalah yang terjadi. Menurut Hein dalam Yadav menyatakan bahwa "*Emotional Intelligence* merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi".

Karyawan atau tenaga kerja dinilai lebih produktif ketika mampu memaksimalkan pengetahuan, kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dimotivasi dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat tercipta *financial satisfaction*.

Tingkat *financial satisfaction* seseorang tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak uang yang mereka miliki, tetapi juga oleh sejauh mana uang tersebut memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. *Financial satisfaction* memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan psikologis seseorang, hubungan interpersonal, kesehatan fisik, dan kinerja pekerjaan. Orang yang merasa puas dengan situasi keuangannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kebahagiaan yang lebih tinggi, dan kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan sehingga mempengaruhi pula pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan tenaga kerja selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja. Target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Semakin baik kinerja pegawai atau karyawan, maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Begitupula sebaliknya, semakin rendah pula hasil yang dicapai sehingga dapat dikatakan keberlangsungan suatu organisasi itu ditentukan dari kinerja karyawannya.

Mengingat pentingnya *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* yang dimiliki pegawai pada sebuah organisasi stansi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan tiap organisasi, sehingga kinerja pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai supaya dapat memberikan kinerja yang optimal, pimpinan organisasi harus mengetahui apa yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami

bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik berupa materi ataupun non materi.

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa merupakan cabang Dinas bagian dari perangkat daerah penyelenggara urusan pemerintahan bidang pendidikan menengah, kelautan dan perikanan, energi Barat dan sumber daya mineral, dan kehutanan yang dibentuk sebagai unit kerja dinas dengan wilayah kerja tertentu. Dinas Pendidikan Jawa Barat membentuk 13 Cabang Dinas dan satu balai baru yaitu Balai Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan (Tikomdik). Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat mempunyai berbagai macam program kinerja. Pelaksanaan program kinerja tersebut dibagi dalam beberapa bidang dan dituangkan dalam berbagai program kinerja di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, dari program kinerja tersebut diharapkan terealisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Berikut disajikan hasil kinerja dari 2302 pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan
Wilayah XII Provinsi Jawa Barat 2023**

No	Jumlah pegawai	Nilai
1.	1.313	Sangat Baik
2.	974	Baik
3.	14	Perlu Perbaikan
4.	1	Sangat Kurang

Sumber: Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum begitu maksimal. Meskipun sebagian besar sudah sesuai dengan apa yang instansi harapkan, namun dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan yang sesuai dengan harapan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat. Peneliti mengasumsikan bahwa dari perilaku demikian adalah terdapat gambaran bahwa pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan mengalami berbagai kendala, baik itu berkaitan dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, komunikasi, motivasi maupun kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Dedi Suryadin selaku kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat, setiap pegawai ini memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing diberbagai bidang, dan bekerja sesuai tugas dan bidangnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya pegawai akan menikmati pekerjaan yang diberikan jika hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan hal tersebut memberikan kepuasan dalam bekerja.

Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai memiliki konsekuensi tersendiri bagi pegawai, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru untuk masalah-masalah yang dihadapi sehingga *work engagement* dibutuhkan karena pekerjaan ini membutuhkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi mereka dan cenderung bekerja ekstra untuk mencapai organisasi.

Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat seringkali harus bekerja tim dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan dalam hal ini, *emotional intelligence* menjadi salah satu kunci utama pegawai dalam mengatur seluruh kegiatan operasional perusahaan supaya pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Ketika pegawai memiliki *emotional intelligence* yang rendah, maka tingkat konsentrasi dalam bekerja pun akan berkurang sehingga dapat berpengaruh pada hasil kerja karena pegawai tidak dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dan berpengaruh pada kepuasan kerja yang dirasakan.

Instansi mengatakan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan perjanjian kerja, baik terikat jam kerja, kompensasi ataupun yang lainnya, namun pada praktiknya pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat seringkali bekerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja sebelumnya terutama masalah jam kerja, salah satu tanda utama eksploitasi pegawai adalah pengelolaan jam kerja yang berlebihan.

Schulte et al (2022: 123) mengatakan bahwa “Salah satu tanda utama eksploitasi pegawai adalah pengelolaan jam kerja yang berlebihan. Organisasi yang memaksa pegawainya untuk bekerja lebih dari batas wajar tanpa pemberian kompensasi yang setara dapat merugikan kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja-kehidupan pribadi pegawai”.

Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat harus lebih memperlakukan pegawainya dengan adil dan menghormati hak-hak mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal.

Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat juga menerima kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, mendapatkan keamanan kerja, menerima gaji atau upah dari setiap hasil kerja yang dilakukan dan disertai pengawasan dengan harapan pegawai dapat merasakan *financial satisfaction*. *Financial satisfaction* dapat berdampak positif kesehatan mental dan emosional seseorang sehingga sangat diperlukan dalam kegiatan berorganisasi.

Kegiatan kerja yang telah diberikan organisasi diupayakan optimal dan adil, baik terhadap sanksi, aturan ataupun beban kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan, namun belum diketahui secara pasti mengenai masalah pokok apakah *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* kerja yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat. Hal ini disebabkan karena belum dilakukan evaluasi oleh pihak Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat maupun pihak lainnya. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat sejauh mana **“Pengaruh *Work Engagement*, *Emotional Intelligence* dan *Financial Satisfaction* Terhadap Kinerja Pegawai”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *work engagement*, *emotional intelligence*, *financial satisfaction* dan kinerja pegawai jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat;

2. Bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai secara parsial jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat;
3. Bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai secara simultan pada jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work engagement*, *emotional intelligence*, *financial satisfaction* dan kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat;
2. Bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai secara parsial pada jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat;
3. Bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai secara simultan pada jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini telah menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction*

terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

Secara praktis, meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction* terhadap kinerja pegawai Jangkauan Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat dan bagi dinas terkait penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bila memerlukan peningkatan kinerja pegawai melalui *work engagement*, *emotional intelligence* dan *financial satisfaction*.

1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

1.5.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan guna memperoleh data untuk menunjang penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Wilayah XII Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 7 (tujuh) bulan yaitu mulai dari Desember 2023 sampai dengan Juni 2024, jadwal penelitian terlampir.