

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja pegawai ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari pegawai ini merupakan kinerja dari pegawai. Sering terjadi produktivitas kerja pegawai menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Produktivitas kerja adalah kinerja pegawai atau *performance* yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Data tentang produktivitas kerja ini berupa *performance appraisal*, yaitu penilaian kerja dan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus sesuai target yang ditentukan atau harus mengarah pada tujuan yang ditetapkan. Dalam hal tersebut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa, untuk mencapai tujuan yang ditentukan pegawai harus memiliki kemampuan (*ability*) pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dan jabatan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu

ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

Produktifitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau atau sekelompok orang untuk mengasilka barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kinerja pegawai yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar instansi dapat berkembang dan dapat mengembangkan usahanya.

Menurut Ginanjar (MasaongdanTilome, 2011:77) menyatakan bahwa kecerdasan emosional diartikan sebagai kemampuan mendengarkan bisikan emosional, dan menjadikan informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi memahami sebuah tujuan. Kecerdasan emosional sangat berperan untuk menjaga hubungan dengan personal atau kelompok. Selain itu ada hubungan yang lebih erat dan bermanfaat sekali yaitu dengan adanya kecerdasan emosi, kita dapat mengenali emosi klien serta keadaan yang sedang dialami oleh klien.

Produktivitas kerja sangat diperkuat oleh kecerdasan emosional pegawai. Manfaat lain kecerdasan emosional adalah dapat memotivasi orang lain. Dengan memotivasi orang lain, maka akan dengan mudah belajar bagaimana cara memahami perasaan emosi orang lain, memahami masalahnya sehingga sebagai pegawai mendapatkan kepercayaan dan nilai positif dari individu atau kelompok. Hal ini juga dapat membantu meringankan beban serta menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Disinilah seoran individu atau kelompok akan merasa

diperhatikan dan dihargai. Sebaliknya bila taraf kecerdasan emosionalnya rendah maka cenderung akan terlihat sebagai orang yang keras kepala, sulit bergaul, mudah prutasi, tidak mudah percaya kepada orang lain, tidak peka dengan kondisi lingkungan dan cenderung putus asa bila mengalami stres.

Kecerdasan emosional pegawai yang baik juga akan terlihat dari bagaimana hubungan komunikasi yang sehat, nyaman serta menyenangkan yang dibangun antar pegawai instansi/lembaga sehingganya akan tercipta perasaan satu sama lain dengan perasaan senang dan akan menimbulkan perasaan saling membutuhkan atau ketergantungan antara keduanya. Selain itu kecerdasan emosional yang bagus akan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan sebaliknya apabila emosi tidak stabil maka produktivitas kerja pegawai akan menurun.

Etos diartikan sebagai karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. Etos kerja pegawai tercermin dari semangat kerja pegawai dalam bekerja, sehingga hal tersebut menjadi kebiasaan atau perilaku yang diaktualisasikan dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan yang dihasilkan lebih berkualitas dan terarah. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Etos kerja sehingga merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja karena kecerdasan emosional dan etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana seseorang melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Apabila kecerdasan

emosional pegawai dan etos dapat dikelola dengan baik maka produktivitas kerja dapat meningkat. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja begitu pula dengan kecerdasan emosional. Terkait dengan hal ini maka pegawai perlu memahami emosi masing-masing untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas etos kerja karena memiliki kontribusi yang signifikan bagi peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan khususnya di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan Maluku Utara menunjukkan bahwa pegawai belum mengelola kecerdasan emosional secara baik sehingga masih banyak persoalan terjadi yang terkait dengan tugas yang diberikan. Jika dilihat kecerdasan emosional ini sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas namun pegawai belum mampu mengelola emosi dengan baik sehingga ada masalah yang terkait dengan pekerjaan sering terjadi. Pada dasarnya kinerja pegawai sama. Hanya pengelolaan pendidikan yang masih sangat kurang di karenakan kurangnya sumber daya manusia dan untuk menunjang kinerja pegawai dibutuhkan administrasi yang bagus atau sarana prasarana yang mendukung. Fakta yang lain menunjukkan bahwa sebagian pegawai kurang memahami tupoksi dalam bekerja, kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan banyak pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya. Keterbatasan sumber daya manusia merupakan satu masalah penting di dinas pendidikan kota tidore kepulauan karena tidore merupakan daerah pemekaran sehingga tenaga sumber daya manusia masih sangat terbatas. Khususnya di dinas pendidikan kota tidore pegawai yang bekerja didalam masih banyak ditetapkan di bidang yang

tidak sesuai dengan bidang atau bakat masing-masing. Untuk mengatasi masalah tersebut kepala dinas berinisiatif untuk mengikuti pegawai dalam kegiatan yang disebut dengan pengembangan aparatur dimana pegawai diberikan pengembangan mengenai dengan tugas sesuai bidang atau tupoksi masing-masing sehingga pegawai paham dengan tugas dari setiap bidang. Untuk etos kerja pegawai di dinas pendidikan belum sepenuhnya dikatakan baik karena pekerjaan yang dihasilkan ada yang memiliki kendala tertentu untuk mengetahui nilai dari pekerjaan masing-masing pegawai pemimpin dapat mengukur dari hasil tugas yang diberikan sehingga dapat dilihat hasil pekerjaan dari setiap pegawai. Kondisi riil lainnya bahwa sering terjadi kesalahpahaman antara guru dan masyarakat sehingga dinas pendidikan mengalami kewalahan dalam masalah selain itu masalah politik bukan lagi hal yang urgen, pengaruh politik sangat berpengaruh didalam sehingga orang-orang yang memiliki kompetensi didalam dan memiliki pengaruh besar dalam lembaga akan tergeser sehingga hal ini menyulitkan dinas pendidikan untuk mengatasi masalah tersebut. Selain itu semangat kerja dari pegawai tergantung bagaimana seorang pemimpin memberi motivasi dan semangat. Terkait dengan permasalahan yang terjadi di instansi tersebut peneliti melakukan penelitian lebih lanjut terhadap instansi tersebut. Namun pada penelitian yang dilakukan bukanlah bertujuan untuk melakukan perbaikan atas kekurangan yang terjadi tetapi hanya terbatas untuk melihat hubungan atau keterkaitan antara kecerdasan emosional, etos kerja pegawai dengan produktivitas kerja, yang dilakukan oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kota Tidore dengan judul "**Hubungan**

Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas di dinas pendidikan kota tidore kepulauan?
2. Apakah terdapat hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja di dinas pendidikan kota tidore kepulauan?
3. Apakah terdapat hubungan bersama antara kecerdasan emosional dan etos kerja dengan produktivitas kerja di dinas pendidikan kota tidore kepulauan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan produktivitas sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal
2. Untuk mengetahui hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tidore
3. Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan etos kerja dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pemerintah daerah, sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan untuk memperbaiki tata laksana pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.
2. Pegawai, hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan.
3. Peneliti, penelitian ini dapat menjadi informasi maupun referensi tentang hubungan kecerdasan emosional dan etos kerja dengan produktivitas kinerja pegawai.