

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Seiring dengan pesatnya pengaruh globalisasi, hal tersebut tentunya berdampak pula pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih sehingga menuntut sebuah organisasi memiliki Sumber Daya Manusia yang mumpuni. Sumber Daya Manusia adalah sebuah kemampuan yang memiliki beberapa elemen yaitu kemampuan dalam berkomunikasi, berpikir, melakukan tindakan serta bermoral yang dimiliki oleh manusia guna melakukan sebuah kegiatan (Sedarmayanti, 2016:11). Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi sehingga kinerja yang merupakan *output* harus menunjukkan hasil yang baik dan sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja berasal dari istilah *performance*. Bukan hanya tentang hasil kerja, namun makna dari kinerja lebih luas. Salah satunya termasuk bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Selain itu, kinerja juga menyangkut tentang melaksanakan sebuah pekerjaan dan *output* yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hal ini mengandung pemahaman mengenai hal apa yang dikerjakan dan bagaimanag cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:7). Sementara itu, menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sangatlah penting untuk mengelola kinerja seorang pegawai bagi sebuah organisasi.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan sebuah lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berada dibawah Presiden dan bertanggung jawab melalui Menteri Kesehatan serta memiliki fungsi melakukan wewenang pemerintah di bagian pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. BKKBN Provinsi Bangka Belitung memiliki 6 bidang yaitu: Sekretariat, Bidang Pengendalian Penduduk, Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi, Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga, Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi, Bidang Pelatihan dan Pengembangan, serta Kelompok Jabatan Fungsional.

**Tabel I.1 Data Pegawai BKKBN Provinsi Bangka Belitung**

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)
	Laki-laki	Perempuan	
SD	1	-	1
SLTA	4	1	5
D3	1	4	5
S1	11	24	35
S2	2	1	3
<b>Total (orang)</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>49</b>

Sumber : Data Kepegawaian BKKBN Provinsi Bangka Belitung, 2019

Tabel I.1. menunjukkan bahwa jumlah pegawai perempuan lebih banyak daripada pegawai laki-laki. Berdasarkan data, pegawai perempuan memiliki persentase sebesar 61,2% sedangkan pegawai laki-laki memiliki persentase sebesar 38,8 %. Sementara itu untuk tingkat pendidikan, pegawai di BKKBN Provinsi Bangka Belitung didominasi oleh lulusan S1, dengan persentase sebesar 71,4%.

Berdasarkan wewenang yang diberikan, salah satu tugas pokok Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka

Belitung yaitu di bidang pengendalian penduduk. Akan tetapi menurut data Badan Pusat Statistik pada tahun 2017, laju pertumbuhan penduduk di Bangka Belitung memiliki persentase sebesar 2,08%. Hal mengindikasikan bahwa laju pertumbuhan penduduk di Bangka Belitung masih tergolong tinggi jika dibandingkan dengan laju pertumbuhan penduduk Provinsi di Indonesia lainnya, seperti Jawa Tengah yang hanya sebesar 0,71% pada tahun 2016-2017.

Selain itu berdasarkan Laporan Kerja Instansi Pemerintah Perwakilan BKKBN Provinsi Bangka Belitung tahun 2016 (data terlampir) masih terdapat beberapa target kinerja yang tidak tercapai ataupun tidak sesuai dengan realisasinya, diantaranya; (a) Jumlah cakupan sinkronisasi kebijakan pembangunan daerah dengan kebijakan pengendalian kuantitas penduduk, yang seharusnya memiliki target 1 provinsi, 5 kabupaten/kota, akan tetapi dalam realisasinya tidak tercapai sama sekali; (b) Jumlah pelaksana sosialisasi dan diseminasi kebijakan Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga, yang memiliki target 4 kali per tahun, hanya dilaksanakan 1 kali per tahun; (c) Jumlah pembinaan, sosialisasi kebijakan, strategi, materi advokasi dan KIE pembangunan KB hanya tercapai 2 kali per tahun, dari target 4 kali per tahun; (d) Jumlah penggerak pembinaan KKB bagi mitra kerja, yang memiliki target 47 kecamatan, 387 desa dan 1644 RW, namun yang terealisasi hanya 33 kecamatan, 356 desa dan 1644 RW.

Pada tahun 2017, dengan mempertimbangkan pencapaian kinerja di tahun 2016, BKKBN Provinsi Bangka Belitung melakukan revisi dengan

sasaran target yang lebih disederhanakan dibandingkan tahun sebelumnya sebagai upaya untuk mengoptimalkan target kinerja. Akan tetapi, meskipun telah mengalami penyederhanaan, masih terdapat target kinerja yang tidak tercapai, diantaranya; (a) Jumlah SDM Provinsi yang mendapatkan pembinaan dan pengembangan kapasitas yang seharusnya memiliki target 49 pegawai dan 65 fungsional penyuluh, namun hanya terealisasi 57% dengan 0 pegawai dan 65 fungsional penyuluh; (b) Persentase Kabupaten/Kota yang melaksanakan pembinaan PEK dan pembentukan kelompok UPPKS hanya tercapai 80,3% dari 90%; (c) Persentase Kabupaten/Kota yang memanfaatkan Analisis Dampak Kependudukan (ADK) sebagai pendukung kebijakan pembangunan berwawasan kependudukan, yang memiliki target 100%, namun hanya terealisasi 50%.

Pada tahun 2018 target kinerja yang tidak tercapai diantaranya; (a) Persentase Pemakaian Kontrasepsi Modern, yang memiliki sasaran 70,36%, namun yang terealisasi yaitu 68,5%; (b) Angka kelahiran total hanya tercapai 2,25 dari sasaran 2018, yaitu 2,37; (c) Persentase penurunan angka ketidakberlangsungan pemakaian kontrasepsi hanya terealisasi sebesar 13,88% dari target yang ditetapkan yaitu 25%; (d) Jumlah peserta KB aktif tambahan yang memiliki sasaran 4,011, akan tetapi hanya mampu tercapai sebesar - 2,433.

Berdasarkan penelitian Agus P.Purwanto (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai”, salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang

pegawai adalah kecerdasan emosional. Keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya diukur dari intelektualitas saja namun juga dari kecerdasan emosional. Sehingga hal ini yang menjadikan kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam keberhasilan kerja seseorang (Efendi, 2014:173). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan mendeteksi dan mengelola emosi yang tercermin pada kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam efektivitas kinerja. Kecerdasan emosional yang baik, bukan hanya menunjukkan tentang sisi kepribadian seseorang dalam bekerja, namun juga kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan serta memahami emosi orang lain dengan baik, sehingga mampu menunjukkan sikap empati satu sama lain..

Berdasarkan hasil wawancara dengan 25 pegawai di BKKBN Provinsi Bangka Belitung pada tanggal 23-25 Februari 2019, diperoleh informasi bahwa tuntutan tugas yang tinggi dan bahkan sering kali *overtime* membuat beberapa pegawai merasa tidak mampu mengendalikan emosi, sehingga hal ini berdampak pada suasana hati pegawai yang kurang baik. Suasana hati yang kurang baik dapat menyebabkan stres, kebosanan dan murung yang sering ditunjukkan dalam bekerja. Ketika suasana hati yang kurang baik, tidak semua pegawai mampu mengutarakan perasaan yang sedang dialami, sehingga masih banyak pegawai yang menyimpan emosi yang dirasakan sendiri tanpa menceritakan kepada pegawai lainnya di kantor BKKBN. Menurut informasi salah satu pegawai di bidang sekretariat, pegawai di BKKBN hampir lebih banyak menghabiskan waktu di kantor daripada dengan keluarganya sendiri,

sehingga hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa emosi sering menjadi tidak terkendali. Selain itu, masih kurangnya kemampuan pegawai memahami emosi pegawai lain menjadi salah satu masalah yang masih sering terjadi. Komunikasi yang kurang terbuka di beberapa bidang menyebabkan masalah internal di bidang tersebut yang berkaitan antara pegawai satu dan pegawai lainnya menjadi tidak terselesaikan.

Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja berdasarkan penelitian Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016) dalam jurnal yang berjudul, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung” adalah lingkungan kerja fisik. Tidak dapat dipungkiri, lingkungan kerja yang nyaman tentunya menjadi dambaan setiap pegawai. Bukan hanya nyaman, namun juga mampu mendukung efektivitas kerja pegawai sesuai dengan tugasnya masing masing, baik dari tata letak ruangan, pencahayaan, kebisingan maupun fasilitas yang tersedia dalam setiap ruangan. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman maupun tidak sesuai dengan kebutuhan kerja, tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai di dalamnya. Oleh karena itu aspek lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengelola kinerja seorang pegawai di sebuah organisasi ataupun instansi.

Ruangan kerja di BKKBN Provinsi Bangka Belitung memiliki perbedaan di setiap bidang, baik dari luas ruangan maupun fasilitas dan prasarana yang ada di dalamnya. Beberapa ruangan bidang masih terkesan kurang nyaman, yang disebabkan karena ruangan yang sempit sehingga

menyulitkan aktivitas pegawai, kurangnya pencahayaan, ruang tempat kerja panas, masih belum tersedianya tempat penyimpanan yang memadai, sehingga banyak dokumen yang berserakan dan membuat tidak nyaman, selain itu beberapa pegawai masih mengeluhkan tentang tata letak ruangan yang dianggap kurang nyaman. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 23-25 Februari 2019, kondisi lingkungan kerja fisik di BKKBN Provinsi Bangka Belitung dapat dilihat pada beberapa gambar di bawah ini :

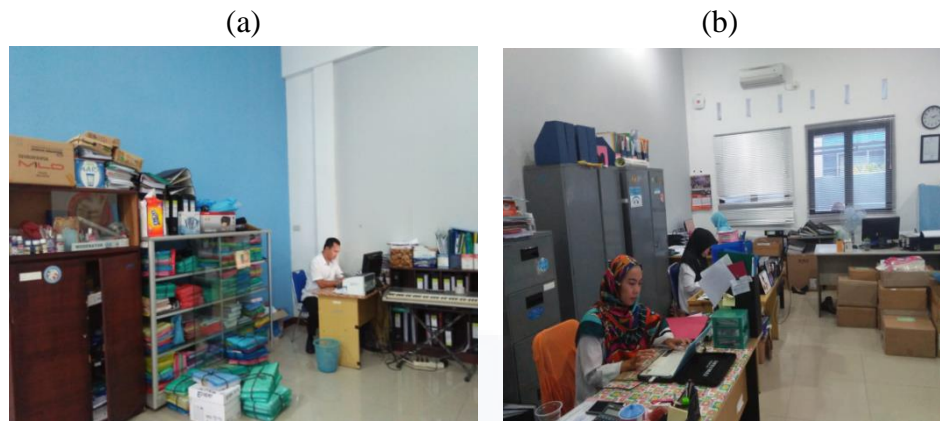
**Gambar I.1. Ruang Kerja Bidang Pelatihan dan Pengembangan**



Sumber : Kantor BKKBN Provinsi Bangka Belitung, 2019

Gambar I.1 menunjukkan ruang kerja yang memiliki ukuran yang kecil dan sempit dengan ukuran 6 m x 5 m. Selain itu tata letak antar meja masih terkesan berantakan serta banyak terlihat dokumen yang berserakan sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, ruang masih menggunakan kipas angin, sehingga banyak pegawai yang merasa sangat tidak nyaman ketika hari mulai beranjak siang.

**Gambar I.2. Ruang Kerja Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi (ADPIN) dan Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KBKR)**



Sumber : Kantor BKKBN Provinsi Bangka Belitung, 2019

Pada gambar I.2.(a) merupakan ruangan kerja di Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi dan gambar (b) merupakan ruang kerja Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi. Pada gambar terlihat banyak dokumen yang berserakan serta masih belum tersedianya tempat penyimpanan dokumen yang baik.

Berdasarkan uraian fenomena dan temuan permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa ketidakefektifan dalam pencapaian kinerja BKKBN Provinsi Bangka Belitung pada tahun 2016-2018 dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai dan lingkungan kerja fisik di BKKBN Provinsi Bangka Belitung.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :



1. Bagaimana gambaran kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan kinerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung?
4. Apakah kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan untuk memberikan ruang lingkup agar masalah dapat terarah dan tidak terlalu melebar. Dan masalah yang akan diteliti hanya mencakup pada kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap masalah yang diteliti serta mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah didapatkan di bangku perkuliahan.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan informasi pengetahuan dan tambahan untuk membuka wawasan dan dapat dijadikan referensi yang bermanfaat dan relevan untuk lebih sempurna.

#### **2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik.

### **3. Manfaat Kebijakan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan masukan bagi kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bangka Belitung yang berhubungan dengan masalah masalah peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman peneliti, maka dibuat rancangan sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan terhadap masalah yang ada, yaitu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kecerdasan emosional, lingkungan kerja fisik dan kinerja serta teori tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan ukuran variabel, pengukuran variabel, teknik analisis, uji instrument penelitian dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang data yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian, antara lain penjelasan singkat tentang instansi dan pengembangan serta memuat jawaban permasalahan yang terdapat di instansi dengan menggunakan analisis data yang dikumpulkan dan digunakan.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta saran saran yang dibutuhkan.

