

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Universitas Prima Indonesia (UNPRI) termasuk salah satu perguruan tinggi swasta dibawah koordinasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) dan LLDIKTI Wilayah I Sumatera Utara yang memiliki 8 fakultas dan 40 program studi yang dikelolanya. Pada tahun ajaran ini, setidaknya UNPRI memiliki lebih dari 10.000 mahasiswa aktif. Jumlah Tendik yang ada di lingkungan Universitas Prima Indonesia ini tersebar di beberapa bidang yang meliputi staff Administrasi Rektorat, Fakultas, Perpustakaan, dan Keamanan. Peran Tendik di suatu perguruan tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap jalannya proses pendidikan.

Berdasarkan hasil awal riset di Universitas Prima Indonesia yang diperoleh berdasarkan data Biro Administrasi Umum, didapati bahwa Universitas Prima Indonesia memiliki 60 Tendik dengan latar belakang dari karakteristik individu, pendidikan, dan pengalaman kerja yang berbeda seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Data Karyawan Universitas Prima Indonesia

Departemen	Jumlah
Rektorat	27
Fakultas	24
Perpustakaan	5
Keamanan	4
Total	60

Sumber : Data Tendik Universitas Prima Indonesia 2022

Penilaian kinerja sangat berguna untuk untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 10), evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tanpa apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi di dalam tempat ia bekerja dan dapat memberikan yang terbaik untuk instansi serta mampu membuat instansi mempertahankan eksistensinya. Namun, baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Daniel Goleman menyebut kemampuan tersebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Melalui penelitian Daniel Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

Selain kecerdasan emosional terdapat kecerdasan lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu kecerdasan Intelektual. Menurut Sunar dalam Yeni Sugena Putri (2010 : 160) kecerdasan intelektual (IQ) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara abstrak, baik menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, maupun konsep-konsep teoretis. Kemampuan untuk mengenali dan belajar serta menggunakan abstraksi tersebut. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah termasuk masalah yang baru (Sunar 2010 : 160).

Stress dapat terjadi dimanapun dan pada siapapun, juga pada pegawai. Pegawai dengan kesulitan menyesuaikan diri dapat merupakan stressor tersendiri yang akan menghambat proses pekerjaan. Menurut Ismiati, (2015) menyatakan pada dasarnya stres memang tidak selalu berdampak negatif bagi seseorang, tetapi dapat berdampak positif. Stres yang berdampak negatif disebut dengan distress dan stres yang berdampak positif disebut eustress. Seseorang yang mengalami stres akan melakukan penilaian terhadap lingkungannya, melebihi kemampuan yang dimilikinya atau bahkan mengancam kesejahteraannya.

Maka dengan itu, sumber-sumber stres yang dapat dialami pegawai yaitu: stres tugas yang merujuk pada beban kerja, konflik peran dan ambiguitas dalam hari-hari kerja, stres organisasi yang berasal dari organisasi seperti struktur organisasi dan lingkungan karir berkembang, stres pribadi yang termasuk baik stres intrapersonal dan interpersonal dan stres fisik yang mengacu pada sumber-sumber lingkungan stres yang berasal dari rumah dan / atau lingkungan kerja (Chu, et al, 2010).

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ini disebabkan karena seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal dengan adanya disiplin kerja yang terarah. Mengaitkan kinerja kerja pegawai dengan disiplin kerja maka disiplin kerja ditujukan agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu dan penjelasan logis di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Universitas Prima Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai masih ada yang belum dapat menguasai dan mengelola diri sendiri serta kondisi lingkungan kerja.
2. Pegawai masih ada yang belum memiliki kemampuan analisis dan kemampuan kognitifnya.
3. Stres yang dialami pegawai yaitu: stres tugas yang merujuk pada beban kerja.
4. Kedisiplinan masih ditemukan ada pegawai yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Menyadari banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada variabel Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Prima Indonesia

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah stress kerja signifikan memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
5. Apakah stress kerja signifikan memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia?
6. Apakah stress kerja signifikan memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia.
2. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima Indonesia
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Universitas Prima

Indonesia.

4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh stress kerja pada Universitas Prima Indonesia.
5. Pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh stress kerja pada Universitas Prima Indonesia
6. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh stress kerja pada Universitas Prima Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam melakukan penelitian secara umum terbagi atas dua bagian yaitu manfaat teoritis dan praktis. Ada pun manfaat-manfaat tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

a. Kepada Akademisi

Sebagai kajian ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia tentang kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, disiplin, stres kerja terhadap kinerja pegawai

b. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan juga pengetahuan bagi peneliti dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, disiplin, stres kerja dan kinerja pegawai, juga sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan Kinerja Pegawai Universitas Prima Indonesia dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk perbaikan Kinerja Pegawai Universitas Prima Indonesia sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik.