

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi. Dalam upaya menjaga kelangsungan hidup, organisasi akan berhasil mencapai target dan tujuannya apabila didukung oleh fasilitas yang cukup. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai yang merupakan unsur penunjang bagi kemajuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia yang bermutu akan membawa dampak yang positif terhadap perubahan secara organisasional. Tuntutan akan hal itu merupakan hal yang mutlak akan terjadi. Di masa depan, organisasi akan menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien dan produktif.

Organisasi aparatur pemerintah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era sekarang ini, semua organisasi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Dalam setiap organisasi aparatur pemerintah sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Masa kerja dan kecerdasan emosional dapat mendukung sumber daya manusia sehingga memiliki kinerja kerja yang baik.

Kinerja pegawai suatu organisasi publik yang baik akan terlihat dari pemberian pelayanan yang baik bagi masyarakat dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Gibson, et al. (1995:112) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan

memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah masa kerja (*length of service*). Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan maupun instansi/lembaga, Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin tinggi keinginannya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Agustian (2003) mengatakan bahwa “kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri dan dapat mengambil keputusan dengan tenang”. Menurut Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2011:2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Dengan adanya kecerdasan emosional yang baik, pegawai mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain.

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar yang menyusun kajian Tata Usaha Pimpinan dan Keuangan Setda, Rumah Tangga, Sandi dan Telekomunikasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan/keputusan.

Tabel 1.1
Jumlah pegawai menurut tingkat masa kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Denpasar

NO	MASA KERJA	JUMLAH	%
1	< 5 TAHUN	4	8,3
2	5 - 10 TAHUN	11	22,9
3	10 - 20 TAHUN	29	60,4
4	20 - 30 TAHUN	4	8,3
5	> 30 TAHUN	-	0
TOTAL		48	100

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 4 atau 8,3%. Masa kerja yang lama akan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu diberikan pendidikan dan pengembangan diri dalam bekerja sebagai bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan masa kerja yang banyak antara 10 – 20 tahun sebanyak 29 atau 60,4%. Dikarenakan masa kerja yang lama akan menentukan tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga hal tersebut dapat memacu motivasi kinerja pegawai sehingga secara tidak langsung dapat memacu produktivitas kerja pegawai kepada perusahaan.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai
Bagian Umum Sekretariat Daerah kota Denpasar
Bulan Januari – Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja	Total Hari Kerja	karyawan yang tidak hadir	Jumlah Absen	Tingkat absensi (%)
	1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=(4-5)	(7)=(5/4x100)
1	Januari	48	22	1056	35	1021	3,43
2	Februari	48	19	912	26	886	2,93
3	Maret	48	20	960	30	930	3,23
4	April	48	19	912	38	874	4,35
5	Mei	48	21	1008	25	983	2,54
6	Juni	48	15	720	26	694	3,75
7	Juli	48	16	768	44	724	6,08
8	Agustus	48	22	1056	30	1026	2,92
9	September	48	21	1008	47	961	4,89
10	Oktober	48	23	1104	44	1060	4,15
11	November	48	21	1008	30	978	3,07
12	Desember	48	20	960	30	930	3,23
Jumlah			242	11472	410	11067	44,56
Rata-Rata			18,62	956,00	31,54	922,25	3,71

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Kota Denpasar pada tahun 2020 berfluktuasi pada setiap bulan dengan persentase terkecil 2,54% sampai terbesar 6,08% dan memiliki tingkat rata rata 3,71%. Mudiarta, dkk (2016:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar dapat dikatakan kurang baik, karena melebihi 3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Bagian Umum Sekretariat

Daerah Kota Denpasar masih perlu ditingkatkan dan masih banyak pegawai yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih ditemukan pegawai yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya yang akan menurun.

Kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar dapat dilihat dari capaian target kinerja yang mengalami fluktuasi pada tahun 2019 - 2020. Target dan realisasi kinerja pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar dapat disajikan pada table 1.3 dibawah.

Tabel 1.3
Pengukuran Kinerja Tahun 2019 – 2020

NO	Sasaran Strategi	IKU	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	pelayanan public melalui tata kelola pemerintahan yang baik (<i>good governace</i>) berdasarkan penegakan supremasi hokum (<i>low enforcement</i>)	Terpenuhinya sarana dan prasarana aparatur	100%	89.74%	89.74%

Tabel 1. 3 diatas menunjukkan bahwa kinerja kerja pegawai tahun 2020 tidak mencapai target yang diinginkan. Terlihat pada tahun 2020 mengalami penurunan dimana kinerja kerja pegawai yang dicapai sebesar 89.74%. dari penetapan target kinerja kerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar dalam setahun sebesar 100%.

Kinerja pegawai suatu organisasi yang baik akan terlihat dari pemberian

pelayanan yang baik dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Seperti halnya pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar yang menyusun kajian Tata Usaha Pimpinan dan Keuangan Setda, Rumah Tangga, Sandi dan Telekomunikasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan/keputusan.

Agar tujuan – tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dituntut untuk mampu menjaga kinerja kerja para pegawainya. Disamping itu, selalu mendorong mereka untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja masing-masing pegawai dapat meningkat. Karena pegawai merupakan asset yang sangat penting. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Martoyo dalam Ariono (2017) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: masa kerja, kecerdasan emosional, kondisi fisik, pekerjaan, pendidikan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri.

Masa kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Robbins (2007:65) menjelaskan bahwa, “Beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja”. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai. Dan menurut Nitisemito (2000:48) : menyatakan, “Masa kerja adalah

lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariono (2017) menyatakan bahwa “masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa ditentukan oleh masa kerja yang ditempuh pegawai. Semakin lama masa kerja maka akan meningkatkan kinerja”. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiana (2017) “ Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung”. Yang menyatakan bahwa “masa kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan”.

Dan adapun faktor diluar masa kerja yang mempengaruhi kinerja seperti kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Menurut Cooper dan Sawaf, dalam Aditya, (2017) Kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiansi (2020) menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perikanan Kabupaten Toli-Toli”. Sedangkan menurut lansart(2019) yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasan

Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar pada tahun 2021 pada saat observasi ada beberapa aspek sikap pegawai ditemukan beberapa fenomena dari variabel Masa Kerja dan Kecerdasan Emosional sebagai berikut :

Tabel 1.4
Fenomena pada Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar

No	Variabel	Fenomena
1	Masa Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Terjadinya sikap semena mena pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama kepada pegawai yang memiliki masakerja yang lebih sedikit • tingkat ketidakhadiran relative tinggi
2	Kecerdasan Emosional	<ul style="list-style-type: none"> • Lambat dalam mengambil keputusan • sering meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya
3	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Turunnya tingkat pencapaian kinerja

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar (2021)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan , maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

- 1 Apakah masa kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar?
- 2 Apakah kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah kota Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

- 1 Manfaat teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberi pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai pengaruh Masa kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis dan dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya
- 2 Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat kota Denpasar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Attribute

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab prilakunya, teori atribusi dikembangkan oleh Heider (tahun 1958) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor – faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor - faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Suartana,2010).

Penyebab perilaku dalam persepsi social dikenal sebagai *disapositional attribution* dan *situasional attribution* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 2011). *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi, *Situasional attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi social, nilai social, pandangan masyarakat

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Nurlaila, (2010:71) “Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Luthans, (2005:165) menyatakan bahwa pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dessler, (2000:41) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dan menurut Mangkunagara, (2002:22) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran suatu proses jasa yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kuantitas dan kualitas, serta prestasi secara keseluruhan dalam tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:27) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas adalah suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2006:260) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

a Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari penilaian atasan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

b Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sepele ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.3 Masa Kerja

2.3.1 Pengertian Masa Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1995 : 632) masa kerja adalah “jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya)”. Bagi seorang pegawai tempat kerja adalah kantor (instansi) dan tugas pokoknya adalah mengerjakan program kerja tertentu. Dalam melaksanakan tugas seorang pegawai tidak jarang mendapat program kerja yang berkaitan dengan program kerja bidang lain. Sehingga makin lama ia bekerja makin banyak pula program kerja yang pernah diterima dan dilaksanakan

(Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu.

Menurut pemaparan para ahli di atas menjelaskan bahwa semakin lama masa kerja pegawai semakin banyak pula pengalaman yang telah diterima pegawai pada tempat pegawai tersebut bekerja.

2.3.2 Faktor – Faktor Masa Kerja

Faktor – faktor yang mempenaruhi masa kerja adalah sebagai berikut :

a. Rasa tanggung jawab

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya, ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai, ia akan mendapat konsekuensi. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

b. Rasa memiliki

Rasa memiliki yang dapat terwujud dalam bentuk inisiatif, keberanian mengambil tanggung jawab dan risiko, serta keinginan berbagi. Rasa memiliki juga mengubah bentuk keterikatan orang dengan organisasi, dari sekadar yang bernuansa bisnis dan transaksional menjadi semacam keterikatan batin. Dengan rasa memiliki seorang pegawai akan senantiasa memberikan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Rasa memiliki merupakan ekspresi jiwa yang penting dalam kehidupan seseorang. Rasa memiliki juga akan memiliki dampak yang nyata terlihat dalam perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki rasa memiliki akan bertindak peduli, terikat, memiliki empati, termotivasi bahkan mampu memberdayakan dirinya sendiri meskipun tidak ada

pendorong atau stimulan.

c. Mawas diri

Mawas diri merupakan sikap kehati-hatian terhadap segala jenis bentuk ucapan maupun tindakan yang akan dilakukan. Mawas diri merupakan sikap cara membawa diri dengan mengatur emosi dan tindakan yang terkendali agar tidak menimbulkan efek negatif di kemudian hari serta tidak merugikan orang lain. Mawas diri merupakan wujud dari perilaku kerja prestatif. Artinya seseorang yang mawas diri dalam bekerja, memiliki keinginan untuk terus maju

2.3.3 Indikator Masa Kerja

Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang pegawai dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu kerja dan usia :

a Lama waktu kerja

(Nainggolan et,al (2012), Wirawan, et,al(2014), & Pamungkaset,al (2017)). seseorang dalam bekerja adalah lama

bekerja. Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya.

b Usia

(Tanto et,al (2012), & Mahendra & Woyanti(2014)). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat

produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas

2.4 Kecerdasan Emosional

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman, (2001). Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Cooper dan Sawaf, dalam Risma, (2012). Kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Mangkunegara (2009). Menyatakan bahwa mengelola emosi berarti memahami kondisi emosi dan kita harus mengaitkannya dengan situasi yang sedang dihadapi agar memberikan dampak positif, kecerdasan emosi baik berarti 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.

Berdasarkan uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan perasaan diri sendiri dan mengenali perasaan orang lain. Mengungkapkan emosi dan

mengendalikan perasaan sedih, marah, kecewa, dan mengurangi stress.

2.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Walgito dalam Naresara (2011) faktor – faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dapat dibagi menjadi dua faktor, yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada didalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosionalnya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah stimulan dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi; 1) stimulus itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatar belakangi proses kecerdasan emosi. Obyek lingkungan melatar belakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

2.4.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2005:513) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima dasar kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi,

empati, dan ketrampilan sosial.

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

c. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.

d. Empati

Empati adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ariono (2017) dengan judul “ Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliworo Wonosobo”. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Sampel penelitian sebanyak 193 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin lama masa kerja karyawan, maka produktivitas akan semakin tinggi, sedangkan masa kerja pendek maka produktivitas kerja juga rendah. Masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak, artinya karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama akan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan karyawan dengan masa kerja pendek (karyawan baru) masih belum berpengalaman sehingga produktivitasnya juga rendah.
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Masa Kerja dan Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 193 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Sugito (2019) yang berjudul “ Pengaruh Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Samudra dan Samudra Kulon”. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan Sampel peneliti sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil penelitian, guru-guru di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon yang memiliki

masa kerja lebih lama harus dapat menjadi contoh bagi para guru yang memiliki masa kerja lebih rendah. Adanya indikasi penurunan kinerja seiring dengan bertambahnya masa kerja guru di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon menjadi cambuk bagi para guru senior. Guru yang masih muda memang biasanya akan bekerja lebih keras karena memiliki semangat dan juga keinginan kuat untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun guru-guru dengan masa kerja yang lama harus dapat membuktikan bahwa pengalaman mengajar yang lebih lama akan menghasilkan kinerja yang maksimal juga. Guru yang memiliki masa kerja lama juga harus selalu meningkatkan kemampuan dalam hal teknologi informasi. Kemampuan ini sangat berguna untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan dalam kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar hampir sepenuhnya sudah memanfaatkan perkembangan teknologi informasi. Peningkatan kemampuan dalam hal teknologi informasi sudah tidak dapat ditawarkan lagi.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : darisegi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Masa Kerja dan Kinerja karyawan. Perbedaanya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 50 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Miranti (2015) “Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank ekonomi raharja”. Dengan menggunakan tekkn anilisis linier berganda dan menggunakan sampel sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raharja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu

mempertimbangkan lamanya bekerja, karena kinerja karyawan secara langsung sudah terbentuk dari pengalaman yang dimilikinya.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : disegi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Masa Kerja dan Kinerja karyawan.

Perbedaanya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiana (2017) “Pengaruh Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Mitra Argo Usaha Bandar Lampung”. Dengan menggunakan Teknik analisis data Regresi Linier Berganda. Dan menggunakan Sampel sebanyak 14 orang. Berdasarkan hasil penelitian Secara parsial variabel masa kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap tanggung Kinerja karyawan. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa masa kerja tidak mempengaruhi Kinerja karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Maka dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki masa kerja yang lama belum tentu memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Salah satu contohnya karyawan baru lebih bagus bekerjanya dari pada karyawan lama karena karyawan baru diawasi oleh pemimpin perusahaan begitupula sebaliknya. Karyawan lama belum tentu lebih bagus dari karyawan baru karena jarang diawasi oleh pimpinan. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan gambaran umum perusahaan yang telah peneliti lakukan pada karyawan PT BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung.
- Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : disegi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Masa Kerja dan Kinerja karyawan.
- Perbedaanya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu

- menggunakan 14 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Fiansi (2020) yang berjudul “Analisis Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Toli – Toli”. Dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Sederhana dan menggunakan sampel sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat dilihat bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi variabel kecerdasan emosional maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pegawai lain yang kurang mampu mengendalikan emosionalnya.
- Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : darisegi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional dan Kinerja karyawan. Perbedaanya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 52 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel
- f. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama(2017). Yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menggunakan teknik analisis data Regresi Linier dan menggunakan sampel sebanyak 142 orang. Berdasarkan hasil dari data yang telah diolah, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional

- terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis korelasi antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,774 yang termasuk dalam hubungan positif yang kuat. Menurut Sugiyono (2013) jika nilai R berada pada interval 0,60-0,799 maka termasuk dalam kategori kuat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : dari segi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional dan Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 142 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel
- g. Penelitian menurut Endang (2016) yang berjudul “ Pengaruh pengalaman dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum di Kabupaten Kaur”. Yang menggunakan teknik analisis linier berganda dan menggunakan sample sebanyak 65 orang. Berdasarkan hasil data yang telah diolah diperoleh mendapatkan hasil empiris yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadapn kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja yang ditampilkan juga semakin baik.
- Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah dari segi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional dan Kinerja. Perbedaannya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 65 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel
- h. Penelitian menurut lansart (2019) yang berjudul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara”. Yang menggunakan Teknik analisis data Regresi Linier Berganda.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 39 orang. Berdasarkan hasil penelitian Hasil analisa menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk setiap kontribusi Variabel (X1) yang indikatornya (Mengenali emosi diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri, Mengenali emosi orang lain) akan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara negatif yang berarti jika ada peningkatan dari variabel Kecerdasan Emosional Kinerja Pegawai akan menurun sebesar 0,661 dengan asumsi variabel bebas lainnya ($X_2, X_3 = 0$) atau Ceteris Paribus.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : disegi variabel penelitian yaitu sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional dan Kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari jumlah sampel dimana penelitian terdahulu menggunakan 39 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel 40 orang.

