

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia atau biasa dikenal dengan kata SDM merupakan sebuah aset yang sangat esensial didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kendati demikian, terdapat aspek yang nyata dan perlu dikembangkan guna memfasilitasi prestasi kerja yang baik. Aspek-aspek tersebut adalah tentang kecerdasan yang meliputi *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)*, dan *Spiritual Quotient (SQ)* sehingga pegawai dapat bekerja secara akuntabel, professional, efektif dan bertanggungjawab sesuai tugas pokok dan tupoksinya (Supriyanto : 2012).

Wibowo (2011) mengemukakan, bahwa sebanyak 20% peningkatan keberhasilan kinerja pegawai ditentukan oleh kecerdasan intelektual, sedangkan untuk 80% nya di tentukan oleh kecerdasan emosional. Artinya, jika dilihat dari penelitian Wibowo, berkembangnya suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai menurun, maka akan berdampak pada kemajuan dan tujuan organisasi. (Eq *et al.*, *n.d.*).

Menurut Busro (2018), kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari semua tugas yang mereka lakukan di suatu perusahaan. Tugas-tugas ini diberikan kepada mereka dengan tujuan untuk memenuhi tujuan dan aspirasi perusahaan. Pelaksanaan tugas-tugas ini oleh pegawai ditandai dengan kompetensi, perhatian, dan akuntabilitas mereka. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

mengerjakan pekerjaannya, sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Ratnasari *et. al.*, 2020). Ukuran seberapa mahir seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dikenal sebagai kinerja yang baik. Di dalam organisasi atau perusahaan mana pun, ada serangkaian harapan yang harus dipenuhi pegawai agar dianggap berkinerja baik. Ini termasuk mematuhi standar operasional dan memenuhi harapan organisasi atau perusahaan. Tugas dan presentasi yang dilakukan oleh pegawai juga disebut sebagai kinerja pegawai. Ini mencakup pelaksanaan dan penyajian tugas oleh pegawai, yang harus mencerminkan kualitas yang diinginkan dari organisasi yang efektif. (M.T. Ghifary, 2015: 3)

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu bagian dilingkungan pemerintahan Kabupaten Pasuruan yang mempunyai tugas dan tanggungjawab yang cukup luas, meliputi seluruh bagian satuan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Program kerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan meliputi program pelayanan administrasi dan tata usaha perkantoran, pelayanan surat menyurat, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, serta program peningkatan pelayanan kedinasan kepala daerah/wakil kepala daerah.

Tabel 1
Status Kepegawaian Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan

No	Pendidikan Terakhir	Gender		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	S2	6	1	7
2	S1	12	28	40
3	SMA	61	8	69
Total				116

Sumber: www.bagianumum.pasuruankab.go.id per tahun 2023

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan saat ini sedang bergulat dengan berbagai persoalan kepegawaian. Masalah-masalah ini terutama menyangkut kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan penurunan tingkat kecerdasan mereka secara keseluruhan. Penurunan ini berdampak pada kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual mereka. Beberapa pegawai menghadapi kesulitan dalam mengatur emosi mereka, yang mengarah pada kecenderungan untuk menghindari dan mengatasi masalah secara langsung.

Istilah "kecerdasan intelektual" umumnya digunakan untuk merujuk pada kecerdasan pikiran. Ini adalah kemampuan bawaan seseorang untuk beradaptasi dan bernavigasi melalui lingkungan yang kompleks dan terus berkembang dengan kesuksesan dan efisiensi yang besar (Robbins, 2017). Menurunnya kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Pasuruan 20 persen dipengaruhi oleh kecerdasan intelektualnya, seperti tidak cepat tanggap dalam mendengarkan sesuatu yang di perintahkan kepadanya. Sebaliknya, menurunnya kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten

Pasuruan sebanyak 80 persen dipengaruhi oleh rendahnya kecerdasan emosional yang dimilikinya, seperti tidak bisa merasakan sesuatu pada dirinya, tidak bisa mengendalikan emosinya, dan gagal memotivasi diri sendiri dan rekan kerjanya. Goleman (2009) mendefinisikan, bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang termasuk dalam kemampuan mengontrol emosi, memacu diri agar tetap rajin, dan dapat memotivasi diri sendiri ketika sedang bermasalah. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, yang tidak bersifat monoton, dan dapat berubah setiap waktu. Apabila IQ dan EQ yang dimiliki pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Pasuruan rendah, maka otomatis kecerdasan spiritual (SQ) yang dimilikinya juga ikut rendah, karena kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan yang paling tinggi dari keduanya. Permasalahan mengenai kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Pasuruan juga terindikasi dari menurunnya kecerdasan spiritual yang dimilikinya, seperti tidak bisa menerima pendapat rekan kerjanya atau bahkan atasannya, tidak memahami atas visi dan misi pada dirinya serta malu untuk bertanya ketika ia tidak memahami apa yang ia kerjakan.

Tantangan dengan kinerja pegawai adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh manajemen pemerintah. Kesulitan-kesulitan ini dapat mencakup konflik pegawai, kurangnya disiplin, produktivitas kerja yang rendah, dan kurangnya bakat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, manajemen pemerintah dapat mengembangkan kebijakan yang

menangani faktor-faktor tersebut dan meningkatkan kinerja pegawai, menyelaraskannya dengan harapan pemerintah. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga manajemen dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa kemunduran kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dapat disebabkan oleh penurunan tingkat kecerdasan yang meliputi kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Menjaga konteks ini dalam pikiran, peneliti cenderung menyelidiki pokok bahasan evaluasi kinerja pegawai melalui kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ).

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual Quotient (SQ)* Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penalaran latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual Quotient (SQ)* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan?

2. Apakah *Intellectual Quotient (IQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah *Emotional Quotient (EQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah *Spiritual Quotient (SQ)* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual Quotient (SQ)* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.
2. Mengetahui *Intellectual Quotient (IQ)* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.
3. Mengetahui *Emotional Quotient (EQ)* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.
4. Mengetahui *Spiritual Quotient (SQ)* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan dedikasi bagi beberapa pihak terkait, diantaranya yaitu:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti di dalam hubungan dengan pengetahuan yang diperoleh selama dibangku perkuliahan sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan konkrit (nyata).

2. Bagi Instansi (Tempat Penelitian)

Dapat memberikan masukan ataupun saran yang mungkin berguna bagi perkembangan organisasi yang berkaitan dengan pegawai baik PNS maupun non PNS yang mencakup : *Intellectual Quotient (IQ)*, *Emotional Quotient (EQ)* dan *Spiritual Quotient (SQ)* pegawai, yang akan dapat diketahui dan berdampak pula pada kinerja pegawai nantinya.

3. Bagi Fakultas

Untuk mengembangkan entitas pengajaran, mendukung pengabdian masyarakat, dan untuk meningkatkan reputasi kampus.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan tambahan dan pembanding terhadap penelitian yang dilakukannya nanti.