

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan yang baik pada pemerintahan dapat menjadi kunci utama dalam mempertahankan dan memperbaiki hubungan terhadap masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik dan maksimal, dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu, aset paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena mereka berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Semakin baik kinerja dari karyawan, semakin optimal pula hasil yang dapat dicapai oleh organisasi (Setiyadi & Febrianto, 2020).

Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diukur dari kualitas dan profesionalitasnya dengan melakukan seleksi yang cukup matang sebelum diterima menjadi PNS, tentunya dengan harapan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Bukan hanya itu saja yang dimiliki PNS, karyawan pemerintah juga harus mempunyai visi yang luas dan mampu melihat masa depan, baik dalam perencanaan, analisa dan pelaksanaannya, sehingga mampu bersaing secara profesional, adil, sportif dan selalu mengutamakan kepentingan rakyat (Hariyanto, 2019:63).

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang melayani masyarakat yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus yang terletak di Jl. HM Subchan ZE No.50, Purwosari, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59316, memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan sektor pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan.

Melalui berbagai fungsi yang dimiliki instansi ini, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dalam sektor-sektor tersebut. Pada kedinasan ukuran baik atau buruknya kinerja dari karyawan dapat dilihat dari tingkat pengaduan atau pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Octaviana & Mutawaqil, 2022).

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Dinas Perhubungan Tahun 2023

No	Tujuan	Target	Realiasi	Predikat	Keterangan
1	Meningkatkan kinerja penyelenggaraan LLAJ yang berkeselamatan pendukung pengembangan wilayah	100%	93%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi: 100%-81% Tinggi: 80%-61% Sedang: 60%-41% Rendah: 40%-21% Sangat Rendah: 20%-0%
2	Persentase penanganan daerah rawan kecelakaan	100%	90%	Sangat Tinggi	
3	Meningkatkan kelancaran dan keselamatan lalu lintas angkutan jalan antar wilayah (Indek Kecelakaan Lalu Lintas)	100%	30%	Rendah	
4	Meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan	100%	65%	Sedang	

Sumber: (Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus, 2023)

Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintahan Dinas Perhubungan tahun 2023 pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat kinerja karyawan yang belum mencapai targetnya seperti kurang meningkatnya kelancaran dan keselamatan lalu lintas angkutan jalan antar wilayah yang bahkan tergolong rendah dan tidak bisa meningkatnya akuntabilitas kinerja Dinas Perhubungan karena dalam capaian kinerjanya yang masih tergolong sedang, sehingga tidak optimal. Hal itu

menandakan kinerja karyawan pada instansi ini masih belum stabil bahkan tidak memenuhi target yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal.

Efikasi diri yang tidak di implementasikan dengan baik oleh karyawan, bahkan tidak terdapat pada diri karyawan juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan yang terdapat di Dinas Perhubungan, keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban di pemerintahan itulah yang memengaruhi kinerja dari karyawan untuk terus melakukan yang terbaik (Masruroh & Prayekti, 2021).

Oleh karena itu, efikasi diri dapat menjadi tolak ukur tingkat kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, seperti yang terdapat pada Dinas Perhubungan yang menyatakan belum tercapainya kinerja karyawan hal tersebut membuktikan bahwa keyakinan mereka atau efikasi diri yang terdapat dalam diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Namun, hal tersebut dapat teratasi jika efikasi diri yang terdapat pada karyawan membuat mereka cenderung merasa percaya diri dan termotivasi untuk bekerja keras, berusaha seefektif mungkin, serta mampu bangkit dengan cepat dari rintangan atau kegagalan demi mencapai tujuan mereka, sehingga hal yang berkaitan dengan kinerja dapat diminimalisir (Ikaningtyas, 2023).

Berkaitan dengan dimensi kecerdasan emosional, pada penelitian oleh Hanggara & Sumarno (2021) menunjukkan kecerdasan emosional memiliki potensi yang sama dengan kecerdasan intelektual, bahkan terkadang lebih ampuh dari kecerdasan intelektual, hal ini dipertegas bahwa kecerdasan intelektual menyumbang 20% bagi kesuksesan seseorang, sementara 80% lainnya ditentukan

faktor lain. Menurut Utomo et al (2024) yang menegaskan jika kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja tidak hanya mencakup keterampilan kerja yang sempurna tetapi juga kapasitas pengendalian diri, manajemen diri, dan interaksi interpersonal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Manurung et al (2022) mengungkapkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Sehingga jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, akan lebih baik kecerdasan emosional para karyawan perlu ditingkatkan terlebih dahulu.

Selanjutnya pada kualitas kehidupan kerja yang menjadi pandangan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan peran dan partisipasi karyawan dalam instansi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berdampak positif bagi karyawan, mendorong peningkatan kinerja mereka dan menumbuhkan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan atau instansi tersebut (Fitri et al, 2022). Ketika kualitas kehidupan kerja bagus, maka karyawan merasa lingkungan kerja mendukung kesejahteraan mereka, baik secara fisik maupun mental, tingkat ketidakhadiran mereka cenderung menurun dan begitu pula sebaliknya (Thahjuadi, 2023). Berikut ini merupakan data absensi karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus tahun 2023:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Dinas Perhubungan Pada Tahun 2023

No	Bulan	Total Kehadiran Semua Karyawan (1 Bulan)	Alpha	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	4179	428	89.8%
2	Februari	3980	379	90.5%
3	Maret	4179	648	84.5%
4	April	2786	1066	61.8%

5	Mei	4179	634	84.9%
6	Juni	3383	992	70.7%
7	Juli	3980	584	85.4%
8	Agustus	3980	550	86.2%
9	September	3980	486	87.8%
10	Oktober	4378	401	90.9%
11	November	4378	482	89%
12	Desember	3781	654	82.7%

Sumber: Data Absensi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus Tahun 2023

(2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 yang bersumber dari data absensi karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus, menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di instansi tersebut, yang ditandai dengan terdapat karyawan yang tidak berangkat bekerja sebagaimana mestinya tanpa izin atau yang biasa disebut alpha.

Hal tersebut menandakan kualitas kehidupan kerja yang terdapat pada instansi ini masih belum maksimal serta dapat mengganggu kinerja dari karyawan. Jika diperhatikan lebih lanjut, permasalahan pada kualitas kehidupan kerja ini dapat menaikkan komitmen serta kinerja dari para karyawan (Ni et al, 2023). Selain itu, partisipasi karyawan dalam proses perencanaan maupun pengambilan keputusan di dalam pemerintah merupakan salah satu indikator bahwa kualitas hidup kerja mereka terpenuhi (Hafizh & Hariastuti, 2021).

Selain itu, karyawan pada Dinas Perhubungan ini juga sangat membutuhkan fasilitas kerja yang mumpuni guna membantu memudahkan pekerjaan mereka, fasilitas juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang pada akhirnya memberikan dorongan bagi proses kerja serta meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal (Muchsin & Beta, 2023). Namun

terdapat beberapa aspek permasalahan yang masih terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

Tabel 1.3
Data Fasilitas Kerja Yang Dibutuhkan Pada Dinas Perhubungan

No	Fasilitas	Butuh	Tersedia	Persentase
1	Sepeda motor	32	30	80%
2	Sepeda listrik	2	1	50%
3	Laptop	18	15	85%
4	Scanner	2	1	50%
5	Kamar mandi	4	2	50%

Sumber: Data Fasilitas Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus Tahun 2023 (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dan hasil wawancara dengan pihak Dinas Perhubungan kepala bagian menunjukkan masih terdapat fasilitas kerja yang belum terpenuhi seperti jumlah sepeda motor yang tidak sesuai yang berguna untuk mempermudah karyawan bepergian, sepeda listrik hanya ada satu padahal di Dinas Perhubungan memiliki tempat yang luas jadi membutuhkan tambahan sepeda listrik lagi, jumlah laptop yang tidak sesuai dengan karyawan sehingga ada yang membawa sendiri bahkan ada laptop yang punya spesifikasi yang lama, *scanner* pada tempat ini juga hanya ada satu sehingga memperlambat kerja jika dibutuhkan, dan fasilitas kamar mandi yang terpisah dengan kantor serta menjadi satu dengan para pengunjung. Pentingnya kelengkapan dari sarana yang berbentuk fisik ini digunakan dalam kegiatan rutin instansi, memiliki masa pakai yang cukup lama, dan memberikan manfaat berkelanjutan bagi masa depan instansi (Muchsin & Beta, 2023).

Research gap yang melatarbelakangi penelitian ini adalah dengan adanya perbedaan dan persamaan penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Nurfitriani & Rukiah (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Millah et al (2023) mengenai variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja oleh Sugiarta & Adnyani (2023) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Azhari et al (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian mengenai efikasi diri oleh Ramadhan et al (2023) menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Damayanti et al (2022) mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Terakhir terdapat penelitian mengenai fasilitas kerja oleh Asteria & Muchsin (2023) menjelaskan bahwa fasilitas kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh H. Gunawan (2021) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

State of the art dari penelitian ini mengenai kajian kinerja karyawan yang telah banyak diteliti oleh para penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu tersebut menyebutkan bahwa masih terdapat hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat saling berkesinambungan satu sama lain.

Penelitian yang sebelumnya telah dilaksanakan hanya membahas serta melihat peran kualitas kehidupan kerja dan fasilitas kerja tanpa melihat peran dari pengaruh dari efikasi diri dan kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan menurut (Aulia & Widodo, 2024). Oleh karena itu, dilakukan keterbaruan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus disertai keterbaruan tahun penelitian. Dari perumusan masalah tersebut kemudian didapatkan pertanyaan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja, Efikasi Diri, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Objek penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
- 2) Penelitian ini menjelaskan mengenai kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, efikasi diri, dan fasilitas kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- 3) Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus sebanyak 130 karyawan.
- 4) Jangka waktu penelitian ini selama 2 bulan setelah proposal mendapatkan persetujuan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat disimpulkan terjadi permasalahan berikut:

- 1) Tidak maksimalnya kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus dikarenakan realisasi dari target kinerja karyawan yang belum tercapai (Tabel 1.1).
- 2) Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus, kinerja karyawan masih belum optimal yang ditandai dengan tidak sesuai target dan realisasi. Hal ini terindikasi dari kurangnya tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan (Tabel 1.1).
- 3) Tingkat efikasi diri pada karyawan yang belum sepenuhnya ada membuat pekerjaan mereka tidak maksimal dikarenakan kurangnya keyakinan akan

kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban di pemerintahan (Tabel 1.1).

- 4) Kualitas kehidupan kerja yang dimiliki di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus juga dilihat kurang, sehingga masih terdapat karyawan pada instansi ini yang tidak berangkat dengan alasan izin, cuti, bahkan alpha (Tabel 1.2).
- 5) Kurangnya fasilitas kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus seperti jumlah sepeda motor yang tidak sesuai, sepeda listrik yang terbatas, jumlah laptop yang tidak sesuai dengan karyawan, *scanner* yang terbatas, hingga fasilitas kamar mandi yang kurang memumpuni (Tabel 1.3).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, efikasi diri, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
4. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
5. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, efikasi diri, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan hasil, informasi, dan temuan baru yang berguna sebagai bahan kajian serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, efikasi diri, dan fasilitas kerja. Dengan demikian, peneliti berharap penelitian ini dapat memperkaya sumber literatur yang mendukung penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus sebagai referensi dalam memecahkan masalah dan merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk memperbaiki serta mengembangkan kinerja karyawan di masa mendatang

