

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan suatu organisasi saat ini menuntut untuk dapat mengambil langkah yang strategis dan tepat agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Langkah tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga memungkinkan organisasi akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya mampu memberikan manfaat yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan, 2020).

Kesuksesan suatu organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tidak terlepas dari kepribadian dan kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Disamping itu tingkat kecerdasan emosional dan intelektual seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam suatu organisasi. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan, menganalisa dan mwingendalikan emosi dalam diri. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Selain itu juga dibutuhkan suatu tingkat intelektual yang baik dalam menunjang produktivitas kerja seorang karyawan dalam organisasi (Raharjo & Abadiyah, 2023).

Kecerdasan emosional (KE) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang, baik dalam konteks profesional, akademik, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola stres dengan lebih baik. Kemampuan untuk mengidentifikasi emosi yang muncul, mengendalikannya, dan merespons situasi dengan cara yang lebih tenang dan terukur dapat meningkatkan fokus dan produktivitas. Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih resilient dan mampu mengatasi tekanan pekerjaan tanpa kehilangan kinerja. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengendalikan emosi mereka dalam situasi yang penuh tekanan, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih rasional dan terukur. Kecerdasan emosional membantu individu dalam mengevaluasi situasi secara lebih objektif dan mengurangi dampak dari bias emosional yang dapat merugikan kinerja. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi juga berhubungan langsung dengan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih empatik dan mampu menyesuaikan cara berkomunikasi mereka dengan orang lain, yang memperkuat hubungan interpersonal (Rangga Munggaran, 2022).

Kecerdasan intelektual (IQ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang, baik di lingkungan pendidikan, profesional, maupun kehidupan sehari-hari. Namun, pengaruh ini tidak bersifat mutlak dan seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Kecerdasan intelektual berperan penting dalam kemampuan seseorang untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, dan menemukan solusi yang efektif. Orang dengan IQ yang lebih tinggi biasanya dapat berpikir lebih kritis dan logis, yang meningkatkan kemampuan mereka dalam membuat keputusan yang baik dan efisien. Orang dengan kecerdasan intelektual yang lebih tinggi cenderung lebih cepat dalam memahami konsep-konsep baru dan menguasai informasi. Dalam konteks pendidikan atau pelatihan di tempat kerja, ini dapat meningkatkan performa seseorang dalam menguasai materi atau keterampilan baru yang diperlukan untuk pekerjaan. IQ yang lebih tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena kemampuan untuk memproses informasi dengan lebih cepat dan akurat (Dewi & Ramadhani, 2021).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim di tempat kerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, identifikasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi juga merupakan kesuksesan mereka, sehingga mereka bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen tinggi membuat karyawan lebih loyal terhadap organisasi. Mereka cenderung untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan lebih jarang terlibat dalam perilaku kontraproduktif seperti absen atau melakukan pekerjaan dengan asal-asalan. Tingkat *turnover* karyawan cenderung lebih rendah pada organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen tinggi. Hal ini berarti organisasi tidak perlu sering mengeluarkan biaya dan waktu untuk rekrutmen dan pelatihan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Adawiah & Asmini, 2023).

Desa Pace merupakan salah satu desa di Kecamatan Silo yang memanfaatkan sumber daya alam sebagai sumber mata pencaharian warganya sehari-hari. Adapun penilaian kinerja terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja. Perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Penilaian kinerja dengan bobot 60% dari nilai skp dan 40 % dari nilai perilaku kerja. Sebutan Predikat Penilaian Kerja Pegawai adalah 110-120 dan memiliki ide baru adalah sangat baik, 90-120 adalah baik, 70-89 adalah cukup, 50 – 69 Kurang, < 50 adalah sangat kurang. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember

No	Tahun	Rata Rata	Target	Predikat Kinerja
		Nilai Kinerja Pegawai		
1	2021	84,20	≤ 85 (Sangat Baik)	Baik
2	2022	83,90	≤ 85 (Sangat Baik)	Baik
3	2023	83,70	≤ 85 (Sangat Baik)	Baik

Sumber data: Data diolah, 2024.

berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata nilai kinerja aparatur desa di desa pace kecamatan silo kabupaten jember dari tahun 2021 sampai tahun 2023 dalam kategori baik, akan tetapi dari rata rata nilai kinerja aparatur desa di desa pace kecamatan silo kabupaten jember ada penurunan. meskipun nilai kinerja pegawai tetap tinggi, tetapi predikatnya hanya *baik*. Hal

ini bisa menjadi indikasi bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial dan kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan. Jika aparatur desa kurang mampu mengelola emosi mereka dengan baik, hal ini bisa berdampak pada penurunan motivasi kerja, rendahnya empati terhadap masyarakat, serta kurangnya efektivitas dalam komunikasi dan pelayanan publik. Kecerdasan emosional yang kurang optimal dapat menyebabkan aparatur desa mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, menjalin hubungan kerja yang baik, serta menangani tekanan kerja.

Penurunan nilai kinerja pegawai, meskipun kecil, dapat mengindikasikan bahwa aspek kompetensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan perlu diperkuat agar target dan predikat kinerja dapat meningkat. Jika aparatur desa tidak memiliki kemampuan berpikir kritis, analitis, dan problem-solving yang cukup, maka mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menyusun kebijakan atau menyelesaikan masalah yang kompleks di masyarakat. Kecerdasan intelektual yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas administratif dan pelayanan dengan baik.

Penurunan kecil dalam nilai kinerja pegawai dapat mengindikasikan adanya potensi masalah dalam komitmen organisasi, seperti kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan atau rendahnya motivasi dalam mencapai target yang lebih tinggi. Jika komitmen organisasi menurun, pegawai mungkin kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal, merasa kurang terikat dengan visi-misi organisasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini memberikan kontribusi menambah wawasan akademik mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa, yang masih kurang diteliti di tingkat pemerintahan desa. Penelitian ini Memberikan rekomendasi kepada pemerintah desa di Desa Pace, Kecamatan Silo, dalam meningkatkan kinerja aparatur desa melalui penguatan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian (Kurniawan, 2020) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Dewi & Ramadhani, 2021) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Guna Maharani et al., 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Rangga Munggaran, 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Fahrin et al., 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (A. Manafe et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Raharjo & Abadiyah, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Adawiah & Asmini, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Haksanggulawan et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Namun terdapat *research gap* pada hasil penelitian (Sandy & Selamat Riadi, 2023) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember?
- b. Apakah kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember?
- c. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi instansi
Memberikan tambahan informasi keterkaitan antara kinerja aparatur dan komitmen organisasi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan mengambil langkah strategis yang bertujuan meningkatkan kinerja Aparatur Desa di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai dasar, acuan dan pengembangan studi yang mempelajari segala aspek yang mempengaruhi kinerja oleh kecerdasan emosional, intelektual, dan komitmen organisasi untuk penelitian selanjutnya.