# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Indonesia pada bulan Maret 2020 masuk ke dalam 69 negara yang terjangkit virus corona (<https://infeksiemerging.kemkes.go.id>). Covid-19 yang disebabkan oleh SARS-CoV-2, merupakan virus baru dari coronavirus yang dapat menginfeksi sistem pernapasan manusia (<https://www.alodokter.com>). Infeksi virus Corona bisa menyebabkan infeksi pernapasan ringan hingan infeksi sedang, seperti flu, atau infeksi sistem pernapasan dan paru-paru, seperti pneumonia di Indonesia (<https://www.biofarma.co.id>). WHO pada tanggal 11 Februari mengumumkan bahwa COVID-19 menjadi nama resmi dari penyakit ini. Hingga pada akhirnya, penyakit Covid-19 yang disebabkan oleh virus corona mampu mengakibatkan jumlah kematian di Indonesia meningkat (<https://www.kemenkeu.go.id>).

Pandemi Covid-19 juga mewabah di Kabupaten Boyolali sebanyak 24.567 kasus terkonfirmasi. Jumlah warga yang sudah dinyatakan sembuh Covid-19 di Boyolali mencapai 23.149 kasus sedangkan, meninggal akibat terinfeksi virus ada 1.406 kasus. Pemerintah Kabupaten Boyolali terus melakukan upaya dalam penanganan kasus Covid-19 dengan pemberlakuan program pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) yang dijalankan hingga saat ini (https://dinkes.boyolali.go.id/covid19).

Badan penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali mempunyai peranan penting untuk menjadi garda terdepan dalam proses pencegahan dan pemakaman pasien Covid-19. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali tidak hanya bekerja dengan aturan atau petunjuk bahkan perintah dari atasannya saja. Namun, dituntut untuk bekerja dengan sigap dan cepat dalam mendeskripsikan aturan sesuai dengan kebutuhan aspirasi masyarakat.Berdasarkan dari survei awal dengan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daearah Kabupaten Boyolali masih ditemukan beberapa hal yang masih belum maksimal antara lain :

1. Pelaksaan tugas umum pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali masih kurang dilaksanakan secara efektif dan efisien
2. Adanya pegawai yang kinerja nya masih relatif kurang tanggap dalam reaksi cepat penanggulangan bencana

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dapat dikaitkan dengan tugas dan fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali dalam menjalankan fungsinya masih kurang maksimal. Penyebab kondisi diatas adalah adanya perbedan persepsi atau pemikiran pegawai mengenai kecerdasan emosional, kompensasi, serta kompetensi pegawai selama ini.

Faktor kinerja pegawai yang belum maksimal masih diperlukan faktor pendorong agar seseorang mau bekerja dengan seluruh potensi yang dimiliki. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kecerdasan emosional, kompensasi, dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai akan terus meningkat apabila adanya kecerdasan dalam pengendalian emosional dalam bekerja. Kecerdasan emosional seorang pegawai bisa menjadi salah satu unsur penting dalam menentukan hasil kerjanya. Kinerja pegawai sangat penting dilakukan dalam setiap pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional setiap pegawai maka pegawai tersebut mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerjanya (Ardiansyah & Sulistiyowati 2018).

Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia (Nurfajrin dan Fatihah, 2021). Suatu perusahaan atau badan pemerintahan untuk mendorong pegawai nya dalam pencapaian kinerja yang maksimal maka, diperlukan adanya kompensasi yang sesuai, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Dewi Shanty, 2017). Menurut Sulaeman *et al.,* (2019) pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku bisa jadi mampu meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antar karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang profesional (Istiani, 2017). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi (Muis, 2018). Selain itu, Komitmen organisasi dapat menjadikan karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi dan berusaha memberikan nilai tambah bagi organisasi (Imamoglu, *et al*., 2019).

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, Gultom (2020) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu. Sedangkan, Soeti dan Istiqomah (2016) mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JNE Service Center Utara 1. Pada variabel kompensasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung hal ini didukung oleh penelitian Nurfajrin dan Fatihah (2021). Namun, hasil berbeda dengan penelitian Shanty dan Mayangsari (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibidang *accounting, finance*, pajak dan *auditing*. Menurut Ahmadi dan Hardiyanto (2021) komitmen organisasi menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Sedangkan, hasil berbeda dengan penelitian Istiani (2017) menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BOYOLALI’’**.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali?

## Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali yang diteliti adalah pegawai yang berperan dalam proses pemakaman pasien Covid-19
2. Fasilitas yang dipakai merupakan fasiltas yang berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyoli

## Tujuan Penelitian

## Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
2. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan masukan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kajian mengenai kualitas kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.
3. Manfaat praktis
4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti lebih lanjut. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen SDM terutama di teori kecerdasan emosional, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali.

1. Bagi perusahaan
2. Penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan atau menilai pegawai dari kecerdasan emosional, kompensasi, dan komptensi untuk menjadi pegawai yang berkualitas tinggi.
3. Memberikan usulan atau masukan kepada pegawai agar lebih memperhatikan kualitas kerja mereka kembali.