

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, sudah selayaknya suatu organisasi memandang karyawan tidak sebagai beban bagi organisasi, melainkan sebagai aset utama bagi organisasi. Salah satu landasan dalam suatu organisasi adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung dengan kinerja sumber daya manusianya. Jadi semakin tinggi kinerja Sumber Daya Manusia, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi.

Menurut *Mangkunegara (2009)* “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Atau dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Penilaian kinerja pegawai lingkungan Departemen Kehutanan dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Pelaksanaan Pekerjaan). Hal ini berdasarkan SK Menhut No.810/KPTS.II/1991 tanggal 30 oktober 1991 tentang penggunaan DP3 (Daftar Penggunaan Pekerjaan) bagi pegawai lingkungan Departemen Kehutanan. Kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Banyak studi yang membahas kinerja karyawan oleh beberapa peneliti, dengan objek penelitiannya di lingkungan kesatuan pemangku hutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, kecerdasan emosional dan budaya organisasi dari peneliti *Yossy (2016)*. Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan, dari peneliti *Puspita (2016)* pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan dan motivasi, dari peneliti *Fatmawati (2012)*.

Maksud penelitian ini menguji kembali variabel pada penelitian *Yossy (2016)* yang menggunakan variabel pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan mengganti variabel pelatihan dan budaya organisasi dengan variabel komunikasi dan rotasi kerja, alasan mengganti variabel tersebut karena variabel tersebut telah banyak

diteliti pada penelitian – penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan agar memperoleh nilai R^2 yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Penjelasan variabel penelitian akan dijelaskan pada alenia berikutnya.

Perusahaan Umum Kehutanan Negara (Perum Perhutani) Balapulang Kabupaten Tegal sebagai suatu perusahaan dengan sifat usaha sebagai penyedia pelayanan bagi kemanfaatan umum dan sekaligus memupuk keuntungan dimana dalam pengelolaan hutannya berdasarkan pada prinsip pengelolaan dan kelestarian sumber daya hutan. Hal tersebut tercantum pada peraturan pemerintah nomor 72 tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara. Kesatuan Pemangkuan Hutan melaksanakan pengelolaan hutan berdasarkan perencanaan yang dibuat oleh Lembaga Perencanaan Hutan dibawah unit Perhutani. Kedudukan lembaga perencana tersebut setara dengan kedudukan Kesatuan Pemangkuan Hutan.

Kegiatan kehutanan terdiri dari : penanaman, pemeliharaan, penjarangan, penebangan, dan lain sebagainya disusun oleh lembaga perencana dan dilaksanakan oleh Kesatuan Pemangkuan Hutan. Organisasi yang menangani pelaksanaan (pengelolaan) hutan secara tegas dipisahkan dengan organisasi yang menangani perencanaan. Tugas utama dari Kesatuan Pemangkuan Hutan hanya melaksanakan kegiatan pengelolaan hutan (penanaman, pemeliharaan, penjarangan, penebangan, penjualan, dan lain sebagainya) di wilayah kelolanya.

Dalam konsep Kesatuan Pemangkuan Hutan, kawasan hutan ditata, dipetakan, dan diinventarisasi dan dipanen secara swakelola sehingga tindakan pengelolaan hutan dapat dilakukan lebih intensif. Secara garis besar ada dua organisasi pokok dalam konsep pemangkuan, yaitu *planning unit* bertugas mengendalikan/mengontrol kelestarian hasil (berupa *standing stock*), dan *management unit* sebagai organisasi pengelolaan hutan berfungsi untuk mengendalikan keuntungan finansial perusahaan. Antara konsep *planning unit* dengan *management unit*, saling berdiri sendiri (terpisah dan mandiri), dan tidak ada yang menjadi sub-ordinasi dari yang lain, akan tetapi keduanya bersinergi untuk mencapai kelestarian hasil dan kelestarian perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kecerdasan emosional, komunikasi, dan rotasi kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y). Peneliti mengembangkan variabel-variabel tersebut dari peneliti - peneliti sebelumnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih empiris dan sempurna. Penjelasan variabel penelitian akan dijelaskan pada alenia berikutnya.

Goleman, (2000) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi (*Emotional Intelligence*) adalah: "Kemampuan seseorang untuk dapat mengelola perasaan atau emosi dirinya dan orang lain, agar dapat menghadapi frustrasi sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif atau menunda kepuasan-kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang reaktif dan mampu berempati kepada orang lain".

Adapun menurut *Robbins (2008;4)* menjelaskan pengertian tentang komunikasi adalah sebagai berikut: “komunikasi merupakan transfer makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. dikatakan juga bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangikan kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka kelompok-kelompok kerja harus melakukan kontrol atas para anggotanya, berbicara yang dapat merangsang para anggotanya untuk bekerja, menyediakan cara bagi mereka untuk meluapkan ekspresi emosional mereka, dan membuat pilihan-pilihan keputusan.”

Setelah komunikasi, variabel selanjutnya yaitu rotasi kerja. Adapun pengertian rotasi kerja menurut *Holle, (2005:6)* rotasi kerja merupakan proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan nilai bagi organisasi. Rotasi kerja juga merupakan tindak lanjut dari kegiatan penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*). Dengan penilaian tersebut, dapat diketahui bagaimana tingkat kemampuan masing-masing pegawai, sebagai salah satu pertimbangan untuk melakukan rotasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa rotasi kerja sejatinya dilakukan demi peningkatan kompetensi karyawan, penyegaran dari kejenuhan rutinitas, dan perluasan wawasan.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka peneliti mengambil judul PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL ,KOMUNIKASI, DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KESATUAN PEMANGKUAN HUTAN BALAPULANG KABUPATEN TEGAL.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai KPH Balapulang Kabupaten Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi dengan kinerja pegawai KPH Balapulang Kabupaten Tegal ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara rotasi kerja dengan kinerja pegawai KPH Balapulang Kabupaten Tegal ?
4. Apakah variabel kecerdasan emosional, komunikasi dan rotasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai KPH Balapulang Kabupaten Tegal ?

1.3. Pembatasan Masalah

Adapun batasan-batasan yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Masalah dibatasi pada variabel kecerdasan emosional, komunikasi, rotasi kerja dan kinerja pegawai KPH Balapulang Kabupaten Tegal
2. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap KPH Balapulang Kabupaten Tegal .

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antarakecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di KPH Balapulang Kabupaten Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja pegawai di KPH Balapulang Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antararotasikerja terhadap kinerja pegawai di KPH Balapulang Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antarakecerdasan emosional, komunikasi dan rotasi kerjaterhadap kinerja pegawai KPH Balapulang Kabupaten Tegal

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi KPH Balapulang Kabupaten Tegal

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat mengenai pentingnya kecerdasan emosional, komunikasi, dan rotasi kerja pada KPH balapulang kabupaten tegal khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pengelolaan SDM.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini dapat menambah referensi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja dalam konteks KPH. Serta meningkatkan pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, komunikasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPH Balapulang Kabupaten Tegal

3. Bagi Peneliti

- a. Memahami aplikasi dari ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan kinerja dengan kecerdasan emosional, komunikasi dan rotasi kerja KPH Balapulang Kabupaten Tegal
- b. Sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.