

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah dan Profil Perusahaan

Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang (BBPP) adalah salah satu instansi pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian (BPPSDMP) - Kementerian Pertanian Republik Indonesia dan Kepala Pusat Pelatihan Pertanian (BPPSMDP) Kementerian Pertanian RI berperan sebagai pembina teknisnya. Mengacu pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 102/Permentan/OT.140/10/2013 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang, disebutkan bahwa Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pelatihan.

Berdasarkan catatan sejarahnya Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang sebelumnya bernama Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP) Noelbaki-Kupang merujuk kepada SK Menteri Pertanian RI No 368/Kpts/Org/5/1982 tanggal 27 Mei 1982 yang menyatakan seluruh kegiatan pelatihan dijadikan kelembagaan struktural yaitu BLPP dimana untuk wilayahnya meliputi seluruh daerah di Indonesia. Namun seiring perkembangan dan berjalannya waktu nama BLPP Noelbaki-Kupang mengalami perubahan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam SK Menteri Pertanian RI No 84/Kpts/OT.210/2000 tanggal 29 Februari tahun 2000 dilaksanakan penyempurnaan Organisasi dan Tata Laksana, sehingga nama BLPP berubah menjadi Balai Pendidikan dan Pelatihan (Balai Diklat) Pertanian/BDP Noelbaki-Kupang sedangkan tugasnya lebih di spesifikasikan untuk diklat pertanian lahan kering yang mencakup wilayah nasional. Namun dalam perkembangannya perubahan nama kembali terjadi yakni dari Balai Diklat (BDP) Noelbaki-Kupang menjadi Balai Diklat Agribisnis Ternak

Potong dan Teknologi Lahan Kering (BDA TP-LK) Noelbaki-Kupang melalui SK Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 332/Kpts/OT.210/5/2002 tanggal 8 Mei tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Laksana Balai yang bertugas melakukan pendidikan dan pelatihan keahlian agribisnis ternak potong dan lahan kering agar dapat mengembangkan sumber daya manusia yang profesional .

Semakin banyaknya tugas dan fungsi kapasitas kelembagaan balaipun mengalami peningkatan dari eselon III A menjadi eselon II B dengan nama Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Pelatihan Pertanian, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Balai Besar Pelatihan Pertanian Kupang (BBPP) sendiri berperan sebagai balai pelatihan yang berperan melatih keahlian teknis, fungsional dan profesi pada bidang peternakan baik bagi aparatur maupun non aparatur pertanian untuk menciptakan dan atau pengembangan sumber daya manusia yang mumpuni dan profesional.

Sebagai instansi yang bertugas dalam memberikan pelatihan dan pendidikan maka pelayanan yang baik menjadi hal yang paling fundamental, dalam pelayanan tersebut terdapat suatu proses pembentukan citra baik dari Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang baik secara langsung terhadap budaya internal maupun tidak langsung seperti melalui media berita. Untuk itu BBPP Kupang sendiri menerapkan motto pelayanan dengan istilah “PRISMA” yang terdiri dari unsur-unsur Profesional, Ramah, Santun, Mutu dan Akuntabel. Artinya melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang sesuai terhadap keahlian dengan berpegang teguh terhadap nilai-nilai serta mendasari perbuatan dengan ramah dan santun sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan yang tinggi dan transparansi yang jelas kepada masyarakat.

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang juga menggagas janji pelayanan untuk mendukung terlaksananya pelayanan yang PRISMA yakni "Bertekad menerapkan standar pelayanan publik untuk memberikan layanan yang terbaik guna mewujudkan kepuasan jasa layanan BBPP kupang dalam rangka

pelayanan prima". Dengan adanya janji tersebut diharapkan pelayanan yang diberikan oleh Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dapat memberikan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat.

Untuk wilayah kerja Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang meliputi 11 provinsi yaitu Provinsi Maluku Utara, Gorontalo, Maluku, Bali, Sulawesi Tengah, Sulawesi Utara, Sulawesi Tenggara, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang bertugas memberikan pendidikan dan pelatihan di bidang peternakan terutama teknologi lahan kering dan ternak potong. Pembagian wilayah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Nomor : 145/Kpts/OT.130/K12/07 tanggal 12 Desember tahun 2017 mengenai pembagian wilayah kerja Unit Pelaksa Teknis (UPT) Pelatihan Lingkup Badan Pertanian Sumber Daya Manusia Pertanian.

1.1.2 Logo Instansi



Gambar 1.1

Logo Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang

Sumber : www.bbppkupang.org

Pada logo di atas tunas daun mencerminkan bahwa seluruh kegiatan yang dikelola oleh departemen pertanian mengandung unsur biologis kecuali manusia sebagai benda hidup, pilihan warna muda pada tunas daun melambangkan pengertian kehidupan. Adanya lingkaran berwarna merah melambangkan pengertian kesatuan. Sedangkan lingkaran yang mempunyai sudut lima buah

melambangkan tugas-tugas pokok di Departemen Pertanian. Warna kuning emas pada warna dasar untuk panji maupun vendel serta bentuk lainnya memberikan makna kemegahan dan air berwarna biru muda sebagai lambang keagungan.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Mengacu pada arah kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia dan visi pembangunan pertanian dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis, maka ditetapkan visi Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang sebagai berikut :

“Mewujudkan pelatihan peternakan yang handal dan menghasilkan peternak yang profesional berjiwa wirausaha dengan wawasan global dan berorientasi bioindustri berkelanjutan”

Misi

Untuk mewujudkan visi yang telah dirumuskan, maka Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang membentuk misi sebagai berikut :

1. Mengembangkan teknik diklat fungsional dan diklat teknis ternak potong
2. Mengembangkan teknik diklat teknis bidang teknologi lahan kering
3. Kelembagaan diklat peternakan swadaya
4. Mengembangkan diklat kewirausahaan
5. Pengembangan kompetensi profesionalisme petugas dan widyaiswara
6. Peningkatan kompetensi tenan melalui inkubator agribisnis sebagai pengembangan unit usaha
7. Memperluas mitra kediklatan dengan perguruan tinggi, instansi lingkup pertanian dan lembaga terkait lainnya
8. Administrasi umum dan administrasi diklat dikembangkan melalui pengelolaan serta optimalisasi sarana dan prasarana

1.1.4 Tujuan dan Sasaran

Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang yang mengacu kepada visi dan misi dengan mengarah kepada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka merealisasikan misi dan menggambarkan arah strategis organisasi sesuai tugas dan fungsi organisasi sebagai berikut :

1. Terpenuhinya kebutuhan kediklatan dan berjalan secara optimal
2. Tersedianya aparat yang mendampingi, memfasilitasi dan memberdayakan masyarakat
3. Dalam penyelenggaraan pelatihan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM)
4. Memperluas kerjasama diklat dengan pihak terkait
5. Berperan tinggi dalam upaya pencapaian terget utama pertanian

Sasaran

Sasaran adalah instrumen berupa tindakan yang dilakukan demi tercapainya tujuan, sasaran dari Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Kupang sendiri adalah sebagai berikut :

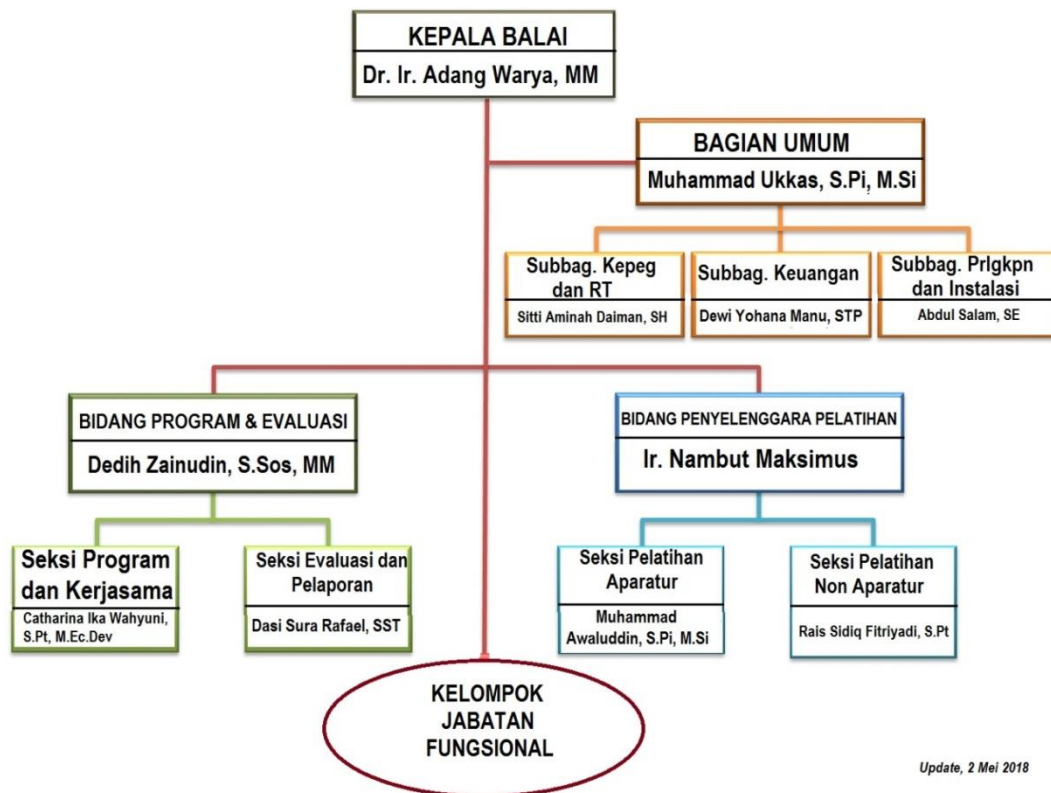
1. Adanya peningkatan sarana dan prasarana balai
2. Widyaiswara dan staff mengalami peningkatan kualitas dengan program magang, pelatihan/TOT/, *short course* dan *In House Training*
3. Peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan pengguna pelatihan
4. Pelatihan yang mendukung terlaksananya target utama pembangunan pertanian
5. Sistem pelatihan yang berorientasi kompetensi kerja

1.1.5 Lokasi

Alamat kantor Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang berada di Jalan Timor Raya Km.17, Desa Noelbaki, Kecamatan Kupang Tengah, Kupang, Nusa Tenggara Timur.

1.1.6 Struktur Organisasi

Merujuk pada Peraturan Menteri Pertanian No 102/permentan/OT.140/10 2013 tanggal 9 Oktober tahun 2013 struktur di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang terdiri sebagai berikut :



Update, 2 Mei 2018

Gambar 1.2
Struktur Organisasi BBPP Kupang

Sumber : www.bbppkupang.org

Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang atau yang juga disebut BBPP Kupang merupakan Unit Pelaksana Teknis pada bidang pelatihan yang sehari-harinya di pimpin oleh seorang kepala dalam melaksanakan tugasnya dalam

pelatihan di bidang peternakan baik bagi aparatur maupun non aparatur pertanian. Dilihat secara struktural seorang kepala dibantu oleh bagian umum, bidang program dan evaluasi, bidang penyelenggaraan pelatihan dan kelompok jabatan fungsional dalam mencapai tujuannya. Masing-masing bidang ini mempunyai sub bidang dan tugas masing-masing yakni :

- a. Bagian Umum mempunyai sub bagian kepegawaian dan rumah tangga, keuangan, dan perlengkapan instalasi sarana teknis. Untuk sub bagian kepegawaian dan rumah tangga bertugas dalam pengelolaan kepegawaian rumah tangga dan tata usaha, sub bagian keuangan bertugas dalam manajemen keuangan dan sub bagian perlengkapan instalasi dan sarana teknis bertugas melakukan perlengkapan, instalasi dan sarana teknis itu sendiri.
- b. Bidang Program dan Evaluasi bertugas melakukan penyusunan program pelaksanaan kerja sama, perencanaan kerja, penyusunan program, identifikasi dan evaluasi kebutuhan akan pelatihan di bidang peternakan dan melakukan pengelolaan data serta informasi pelatihan dan pelaporan. Sub bagian bidang program dan evaluasi yang pertama ialah seksi program dan kerjasama yang melakukan penyusunan program, pelaksanaan kerjasama dan identifikasi akan kebutuhan pelatihan, sedangkan sub bagian kedua adalah evaluasi dan pelaporan dengan kegiatan pemantauan, evaluasi pengelolaan data dan informasi pelatihan.
- c. Bidang penyelenggara pelatihan sebagai bidang yang memberikan pelayanan penyelenggara pelatihan, pengembangan model dan teknik pelatihan di bidang ternak potong dan teknologi lahan kering serta pengelolaan unit inkubator usaha tani baik bagi aparatur maupun non aparatur peternakan. Untuk subbidang sendiri terbagi atas seksi pelatihan aparatur dan seksi pelatihan non aparatur.
- d. Yang terakhir adalah kelompok jabatan fungsional widyaiswara dan jabatan fungsional lainnya yang di dasarkan sesuai kebutuhan masing-masing bidang dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan.

Widyaiswara sendiri mempunyai tugas dalam penyusunan bahan standar kompetensi kerja, pelatihan fungsional di bidang peternakan, pelatihan teknis ternak potong dan teknologi lahan kering, uji kompetensi di bidang peternakan, penyusunan paket pembelajaran, konsultasi di bidang peternakan dan pelatihan dengan memberikan bimbingan berkelanjutan. Sedangkan jabatan fungsional lainnya bertugas sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Faktor pendukung keberhasilan organisasi salah satunya adalah faktor sumber daya manusianya, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan kontribusi yang berdampak pada nilai perusahaan karena mayoritas aktivitas di perusahaan dikendalikan oleh manusia, dengan demikian sumber daya manusia harus dimanfaatkan sebaik mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan. Peran karyawan merupakan suatu hal yang sangat fundamental dalam suatu organisasi sebab karyawan berperan sebagai konseptor dan eksekutor, konseptor yaitu pemikir dan perencana sedangkan eksekutor sebagai pelaksana yang terlibat dalam proses pencapaian tujuan organisasi dan sebagai pengendali aktivitas-aktivitas perusahaan.

Wirawan (dalam Ginanjar, 2013:1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai secara efektif maka sumber daya manusia atau karyawannya juga harus bekerja secara efektif. Menurut Douglas (dalam Sari, 2016:2) perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Kinerja mengambil peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja rendah dapat mengakibatkan munculnya hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia mengambil bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang mana segala kebutuhannya harus diperhatikan.

Kinerja merupakan tingkat hasil kerja atau pencapaian karyawan dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan dari segi kualitas ataupun kuantitas. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai ukuran dari hasil kerja, karena itu kinerja karyawan adalah kondisi yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam rangka menjalankan tugasnya di tempat kerja dan menggambarkan dalam perbuatan yang ditampilkan karyawan pada saat beraktivitas kerja. (Suparno dan Sudarwati, 2014:13). Sedangkan menurut Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dapat memberikan kontribusi bagi ekonomi. Kinerja bukan saja tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan tujuan dan sasaran dalam mewujudkan visi dan misi institusi adalah menggunakan pengukuran kinerja. Di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang capaian kinerja organisasi dilakukan melalui pengukuran kinerja yang didasarkan pada dokumen penetapan kinerja (*Performance Contract/Agreement*) antara Kepala Balai Besar Pelatihan peternakan (BBPP) Kupang dengan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) yang telah ditandatangani. Berikut tabel realisasi indikator pengukuran kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dari tahun 2015 sampai tahun 2017 :

TABEL 1.1
REALISASI CAPAIAN KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja 2015			Kinerja 2016			Kinerja 2017		
		Target	Vol	%	Target	Vol	%	Target	Vol	%
Mantapnya sistem pelatihan pertanian dalam meningkatkan kompetensi aparatur dan non aparatur pertanian, daya tarik pertanian bagi tenaga kerja muda, pelibatan perempuan petani/pekerja dan incubator agribisnis mendukung kedaulatan swasembada pangan	1. Jumlah aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan	964	964	100	1206	1206	100	618	618	100
	2. Jumlah non aparatur pertanian yang meningkat kompetensinya melalui pelatihan	1051	1051	100	920	1104	120	460	400	87
	3. Jumlah kelembagaan pelatihan pertanian yang meningkat kompetensinya	22	17	77	-	-	-	11	11	100
	4. Jumlah tenaga fungsional widyaiswara yang meningkat profesionalismenya	10	10	100	-	-	-	10	10	100
	5. Jumlah tenaga teknis kediklatan yang meningkat profesionalismenya	60	34	57	-	-	-	59	53	90

(Bersambung)

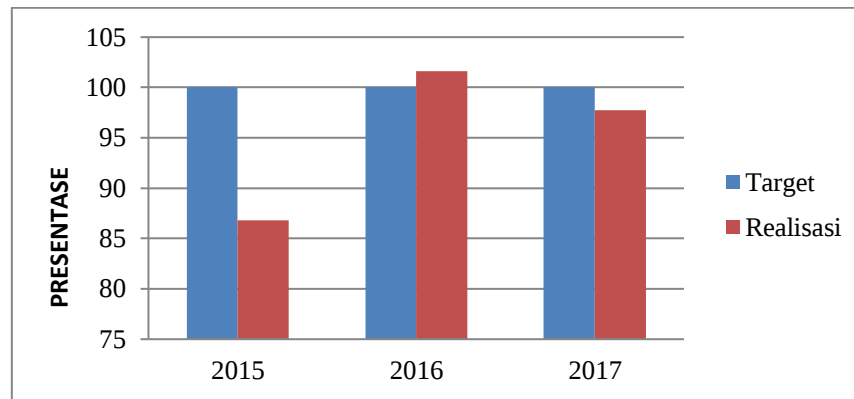
Tabel 1.1 (Sambungan)

	6. Jumlah instruktur P4S dan petani yang difasilitasi dan dikembangkan	-	-	-	-	-	-	11	11	100
	7. Jumlah aparatur dan non aparatur pertanian yang disertifikasi	-	-	-	90	90	100	-	-	-
	8. Penyuluhan dan pengembangan SDM pertanian di wilayah perbatasan melalui aplikasi READ	-	-	-	46	46	100	-	-	-
	9. Layanan program dan kerjasama pelatihan yang dihasilkan	-	-	-	8	7	90	-	-	-
	Jumlah sertifikasi profesi bidang pertanian	-	-	-	-	-	-	128	137	107
	Layanan internal organisasi	-	-	-	11	11	100	14	14	100
Rata-rata				86.8			101.6			97.71

Sumber : Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang

Lebih jelasnya mengenai pencapaian kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang dari tahun 2015 hingga tahun 2017 akan dipaparkan pada grafik di bawah ini:

GAMBAR GRAFIK 1.3
TARGET DAN REALISASI KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR
PELATIHAN PETERNAKAN KUPANG



Sumber : Diolah Penulis, 2018

Dilihat dari tabel dan grafik di atas realisasi indikator kinerja di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang pada tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif yang cukup signifikan, pada tahun 2015 kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang sebesar 86.8% artinya kinerja karyawan belum mencapai target kerja yang sebelumnya telah ditentukan, sedangkan pada tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 14.8% yaitu sebesar 101.6% pada tahun ini kinerja karyawan sudah mencapai target bahkan mampu melebihi target, namun pada tahun 2017 kinerja pegawai kembali mengalami penurunan sebesar 3.89% dengan pencapaian kinerja pegawai sebesar 97.71% yang artinya pada tahun 2017 realisasi dari indikator kinerja tidak tercapai sebagaimana mestinya.

Tentunya penurunan kinerja ini didasarkan oleh banyak faktor, Martin dalam Ridhawati (2016 : 2) menjelaskan kinerja karyawan bukan hanya dapat dilihat dari kesempurnaan kerja saja, akan tetapi juga dapat dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *Emotional Intelligence* oleh Daniel Goleman. Goleman dalam Fitriastuti (2013) organisasi yang memiliki karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik, karyawan tersebut cenderung memiliki kemauan dalam memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya.

Banyaknya tuntutan dan beban pekerjaan di dalam dunia kerja menyebabkan seorang karyawan dituntut untuk memiliki kecerdasan emosional guna menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Goleman dalam Pratama (2016 : 27) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang lebih mendominasi dalam kesuksesan jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Penelitian yang dilakukan Goleman dalam Wibowo (2011:9) menemukan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) berkontribusi 20% sebagai faktor penentu kesuksesan dalam hidup sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang di dalamnya termasuk kecerdasan emosional. Dalam penemuan pada penelitian Goleman tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku berperan penting.

Menurut Goleman dalam Kristianingsih (2015), kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi baik emosi diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Meisler (2013) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam mengakses dan menghasilkan perasaan, kemampuan dalam pengetahuan emosional dan memahami emosi serta kemampuan mengatur emosi dalam meningkatkan pertumbuhan emosional intelektual.

Pentingnya setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional dikarenakan banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama yang melibatkan kerjasama kelompok dan hubungan dengan rekan kerja. Karyawan dituntut untuk mampu berinteraksi dengan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, ketika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik maka seseorang tersebut dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memudahkan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja yang akan membantu menuju keberhasilan yang tinggi.

Goleman (2015) dalam bukunya *Emotional Intelligence* juga mengemukakan bahwa kecerdasan emosional terbagi menjadi lima bagian, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan

membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan kesadaran diri membuat karyawan paham tentang apa yang sedang dirasakannya, pengaturan diri dimana karyawan mampu mengendalikan emosinya, motivasi diri dapat membangkitkan semangat kerja pada karyawan dalam mencapai tujuannya, dan membina hubungan dengan orang lain adalah dapat membaca situasi lingkungan kerja.

Kemampuan akan kecerdasan emosional yang baik bagi setiap individu karyawan diharapkan dapat mengendalikan emosional secara bijak di lingkungan kerja terhadap sesama karyawan dan atasan sehingga dapat mewujudkan kerjasama dan hubungan yang baik di dalam tim. Akan tetapi tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dalam mengendalikan emosinya di lingkungan kerja sehingga kecerdasan emosional masing-masing individu perlu diukur dengan tujuan dapat mengetahui kemampuan karyawan dalam mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang merupakan suatu instansi yang bertugas memberikan pelayanan melalui penyuluhan peternakan kepada masyarakat yang setiap harinya harus berinteraksi dengan berbagai macam karakteristik masyarakatnya, oleh karena itu sebagai instansi pelayan publik pegawainya dituntut untuk bisa mengelola emosi dengan baik dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kecerdasan emosi yang baik dapat membantu pegawainya dalam melaksanakan kegiatan kerja sehari-hari, yaitu dengan cara mengelola emosi serta dengan kecerdasan emosional dapat membantu pegawai memotivasi diri dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kenyataanya pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang belum memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang baik, melalui wawancara peneliti dengan drh. Mutya Fadhillah yang menjabat sebagai widyaiswara di Balai Besar Pelatihan dan Peternakan (BBPP) Kupang pada tanggal 20 September 2018 bahwa kurangnya pemahaman pegawai dalam memahami emosi orang lain terutama dalam menyesuaikan diri dengan berbagai macam karakter orang. Apalagi pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan

(BBPP) Kupang berasal dari seluruh penjuru Indonesia yang di dominasi dari daerah Pulau Sumatera, Pulau Sabu, Timor, Flores dan Pulau Jawa, sehingga terjadinya kulturisasi budaya pada lingkungan kerja.

Kulturisasi budaya seringkali menyebabkan perbedaan persepsi di antara pegawai, pegawai yang berasal dari Pulau Sumatera lebih dikenal bersifat keras, intonasi bicara yang tinggi dan pengucapan yang cepat, berbeda dengan mereka yang berasal dari Pulau Jawa yang mempunyai karakter yang lemah lembut, intonasi bicara yang rendah dan cenderung lambat dalam pengucapan, sedangkan masyarakat dari bagian timur Indonesia sendiri lebih dikenal dengan karakter yang sulit untuk menahan amarah dan mengontrol amarah itu sendiri.

Perpaduan karakteristik dan latar belakang budaya yang berbeda inilah yang menyebabkan setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kecerdasan emosional agar tidak terjadi kesalah pahaman atau perbedaan persepsi dalam menanggapi sesuatu hal. Kemampuan kecerdasan emosional mampu mengatasi perbedaan pada masing-masing karakter individu, adanya kecerdasan emosional akan meningkatkan pengaturan diri pegawai seperti dapat mengendalikan emosi dan bangkit dari ketersinggungan. Dapat mengenali emosi orang lain seperti terbangunnya rasa saling percaya dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai macam karakter. Serta dengan kemampuan kecerdasan emosional pula seseorang dapat membaca situasi pada lingkungan kerja. Kemampuan kecerdasan emosional yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga dapat memotivasi karyawan dan peningkatan pada kinerja.

Selain kecerdasan emosional seorang individu ternyata terdapat kondisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dimana dengan adanya kondisi keadaan emosional yang positif akan memberikan dampak yang positif juga terhadap lingkungan kerja (KS Law : 2002). Dengan adanya kecerdasan emosional akan meningkatkan kepedualian dan pengertian terhadap sesama sehingga akan meningkatkan cara berfikir dan bertindak, implementasi emosional yang baik akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan

dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja (Rapisarda : 2000). Menurut penelitian T Sy *et all* (2006) adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan keadaan lingkungan kerja.

Sutrisno (dalam Mardalena, 2017:2), lingkungan kerja merupakan semua sarana maupun prasarana yang berada di sekitar karyawan pada saat melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Sari, 2016:4), lingkungan kerja karyawan adalah segala kondisi yang terdapat di sekitar karyawan bekerja yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan. Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan tempat bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja perseorangan atau kelompok.

Dalam bekerja perusahaan harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawannya (Febriani dkk, 2013). Keamanan dan kesehatan lingkungan kerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang ada di dalamnya, lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya asuransi dan kesehatan, adaptabilitas dan fleksibilitas lebih besar sebagai akibat dari peningkatan rasa kepemilikan dan partisipasi, serta ratio dalam seleksi tenaga kerja akan lebih baik karena naiknya citra perusahaan Rivai dan Sagala (2009:793).

Terwujudnya kinerja karyawan yang baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula seperti kenyamanan dan keamanan, baik lingkungan kerja yang menyenangkan ataupun kondusif. Dengan demikian karyawan akan betah dalam melaksanakan tugas kerjanya yang akan mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi, pekerjaan dilaksanakan dengan senang hati, bersemangat, dan tepat waktu atau sesuai dengan *time line* yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2011: 27) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

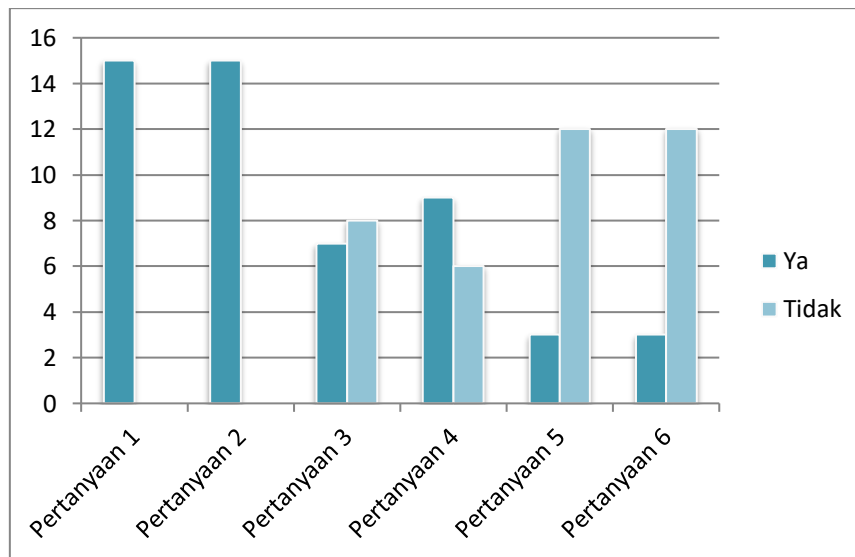
Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang berada di tempat kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang menggambarkan hubungan kerja baik antara atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi yang perlu diperhatikan, lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra tetapi dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara rekan kerja.

Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang maka pada tanggal 17 September 2018 penulis melakukan penelitian kecil dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang pegawai BBPP Kupang yang dipilih secara acak, penelitian ini di dasarkan pada teori Sedarmayanti (2011:27) ada tiga faktor lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan antar karyawan. Dengan mengajukan pertanyaan seperti di bawah ini :

1. Apakah saudara saling membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaannya?
2. Apakah adanya hubungan yang diskriminatif dalam lingkungan kerja di kantor?
3. Apakah saudara sering melakukan kumpul bersama rekan kerja yang lain diluar jam kerja?
4. Apakah ada terbentuknya hubungan yang berkelompok di antara pegawai di lingkungan kantor?
5. Apakah pimpinan sulit untuk ditemui saat ingin koordinasi pekerjaan?
6. Apakah pimpinan memberikan pengawasan, arahan, dan motivasi secara rutin?

Berdasarkan survey peneliti dengan mengajukan pertanyaan seperti di atas melalui kuesioner, maka di dapatkan jawaban seperti berikut yang akan disajikan dalam bentuk grafik :

GAMBAR GRAFIK 1.4
HASIL SURVEY PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DI BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN (BBPP) KUPANG



Sumber : Diolah Penulis, 2018

Berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan di atas maka pada pertanyaan satu semua responden menjawab bahwa saling membantu rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, pertanyaan nomor dua semua responden menjawab bahwa tidak adanya hubungan yang diskriminatif dalam lingkungan kerja, pertanyaan nomor tiga sebanyak tujuh responden mengaku tidak pernah berkumpul bersama rekan kerja yang lain diluar jam kerja, pertanyaan nomor empat sebanyak sembilan responden menjawab adanya terbentuk hubungan yang berkelompok diantara pegawai di lingkungan kantor, pertanyaan nomor lima sebanyak tiga responden mengaku bahwa sulitnya untuk menemui pimpinan saat ingin koordinasi pekerjaan, dan terakhir pertanyaan nomor enam sebanyak tiga orang dari 15 responden menjawab bahwa pimpinan tidak memberikan pengawasan, arahan, dan motivasi secara rutin.

Merujuk pada pertanyaan nomor tiga tujuh responden mengaku bahwa tidak pernah kumpul bersama rekanl kerja diluar jam kerja, ini mengidentifikasi bahwa hubungan yang terbentuk hanya sebatas hubungan formal kerja saja. Selanjutnya sembilan responden menjawab pertanyaan nomor empat dengan

jawaban bahwa adanya terbentuk hubungan yang berkelompok di antara pegawai di lingkungan kerja, berdasarkan wawancara peneliti dengan drh Mutya Fadhilah yang menjabat sebagai widyaiswara di Balai Besar Pelatihan dan Peternakan (BBPP) Kupang pada tanggal 18 September 2018 hubungan berkelompok ini terbentuk dikarenakan adanya faktor daerah asal pegawai yang beragam dari seluruh penjuru Indonesia sehingga pegawai cenderung berkumpul dengan orang-orang yang mempunyai kesamaan wilayah asal dan suku yang dianutnya.

Kecendrungan untuk berkumpul dengan kesamaan wilayah asal dan suku ini membentuk kelompok-kelompok tertentu dalam lingkungan kerja di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang sehingga adanya kecendrungan pegawai untuk membangun hubungan dengan orang yang sama tiap harinya, namun permasalahan muncul ketika dibentuk tim kerja yang melibatkan pegawai lain diluar kelompok tersebut, dampaknya adalah waktu penyelesaian kerja melebihi *timeline* yang ditentukan akibat pegawai tersebut sulit untuk membangun hubungan dengan orang baru dalam tim dan komunikasi yang tidak lancar.

Menurut Sunyoto (dalam Pangarso, 2015:177) hubungan yang terjadi antar rekan kerja dalam lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok merupakan sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan kesamaan jenis kelamin, kemauan, minat dan mempunyai kemampuan yang sama. Jika adanya hubungan antar rekan kerja secara individu maupun kelompok kurang harmonis akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Cintia dan Gilang (2016) mengenai “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I “ dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Norianggono dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)” secara simultan lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

akan tetapi secara parsial lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya menunjukkan adanya *inkonsistensi* pada penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, oleh karena itu diperlukan adanya variabel mediasi (*intervening*). Menurut Sugiyono (2014:61), variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen akan tetapi tidak dapat diamati dan di ukur. Keberadaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bergantung pada keberadaan variabel *intervening* karena variabel bebas harus mempengaruhi variabel antara terlebih dahulu, kemudian variabel antara baru dapat menimbulkan perubahan pada variabel terikat (Martono, 2014:62), pada penelitian ini variabel *intervening* yang digunakan yaitu kecerdasan emosional.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** (Studi kasus di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang)”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang?
2. Bagaimana kecerdasan emosional pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang?

4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kecerdasan emosional pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.
2. Untuk mengetahui kecerdasan emosional pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kecerdasan emosional pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui kecerdasan emosional pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kupang.

1.5 Manfaat Penelitian

I. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran bagi instansi dalam pertimbangan pengambilan keputusan

untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik demi peningkatan kinerja pegawai.

II. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dibidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja. Disamping itu temuan yang terungkap dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitiberikutnya.