

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap orang memiliki tujuan hidup yang akan dicapai, tujuan ini bisa memiliki kepentingan yang berbeda-beda dan dapat dicapai dengan berbagai hal yang berbeda pada setiap orangnya, sehingga setiap orang akan berusaha mencapai tujuan hidupnya dengan berbagai cara. Hal yang sama juga berlaku bagi organisasi, setiap organisasi memiliki tujuannya masing-masing. Kita dapat melihat tujuan atau arah gerak dari suatu organisasi melalui visi dan misi yang dipegang oleh organisasi itu sendiri.

Saat ini, kita mengenal banyak jenis organisasi yang mulai berkembang seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman serta teknologi yang semakin pesat. Berbagai jenis organisasi mulai muncul dan menspesifikasikan dirinya pada berbagai aspek. Dilansir dari Wordpress.com, organisasi yang berkembang di Indonesia saat ini diantaranya ada Koperasi, LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) dan Karang Taruna. Pada kesempatan kali ini, peneliti akan berfokus pada satu jenis organisasi yaitu Karang Taruna. Di Indonesia, telah berdiri banyak sekali Karang Taruna terutama di Yogyakarta. Dilansir dari website resmi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta, telah berdiri 45 Karang Taruna yang tersebar di 45 kelurahan di Yogyakarta. Dari 45 karang taruna tersebut, diantaranya adalah Karang Taruna Agung (KTA) yang berada di Kelurahan Sidoagung.

KTA merupakan organisasi sosial kepemudaan yang merupakan wadah pengembangan bagi generasi muda untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan dasar kesadaran serta tanggung jawab dari generasi muda itu sendiri. Seperti organisasi sosial pada umumnya, KTA memiliki beberapa program kegiatan sosial yang berfungsi untuk membantu warga masyarakat di kelurahan Sidoagung baik dari segi kesehatan maupun kegiatan sosial lainnya. KTA memiliki anggota sebanyak 120 orang dengan rentan usia mulai dari 16 – 25 tahun keatas dengan rata-rata pendidikan mulai dari SMA hingga Sarjana. Berdasarkan Permensos 25 tahun 2019 tentang Karang Taruna, pada Pasal 20 dijelaskan bahwa kepengurusan Karang Taruna di laksanakan pada masa bhakti selama 5 tahun. Panjangnya masa bhakti yang harus dilaksanakan oleh setiap pengurus maupun anggotanya pada dasarnya menuntut partisipasi dari setiap pengurus maupun anggotanya masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa anggota KTA menghasilkan beberapa asumsi dari para anggota dan ketua KTA yang mana mereka menyatakan bahwa seiring berjalannya masa jabatan, motivasi dari para anggota perlahan mulai menurun yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerjanya. Selain itu, pada tingkat motivasi yang sama beberapa anggota memiliki perbedaan terhadap kinerja yang dihasilkannya. Beberapa anggota KTA juga memiliki ketidakmampuan dalam membina hubungan sosial dengan rekan organisasi sehingga membuat hubungan sosial dilingkungan organisasi menjadi tidak baik. Dampak dari

ketidakmampuan menjalin hubungan sosial ini disebabkan oleh adanya kesenjangan sosial antar sesama anggota organisasi dan kurangnya intensitas waktu untuk saling mengenal antar satu individu dengan individu lainnya

Panjangnya masa bhakti membuat sumber daya manusia yang ada dalam KTA di haruskan memiliki motivasi diri yang tinggi untuk akhirnya memutuskan bergabung dalam sebuah karang taruna. Selain itu, organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kinerja yang baik di awal masa bhakti saja tetapi mampu mencurahkan seluruh kemampuan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Sebagai organisasi kepemudaan dengan masa bhakti selama 5 tahun artinya semua anggota akan terus melewati kesehariannya didalam dunia organisasi dengan rekan organisasi selama 5 tahun. Untuk itu, kemampuan untuk mengenali orang lain terutama rekan didalam organisasi juga terbilang penting untuk dapat menjalin hubungan sosial yang baik didalam lingkungan organisasi. Hal ini bisa dimulai dari memahami emosi rekan kerja.

Pada realita yang ada saat ini, tidak semua anggota organisasi atau karang taruna akan memiliki motivasi diri yang tinggi untuk dapat terus berpartisipasi dan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Adanya masa bhakti yang begitu panjang yaitu 5 tahun membuat beberapa anggota organisasi mengalami penurunan motivasi yang biasanya juga berakibat pada penurunan kinerjanya di dalam organisasi. Ketidakmampuan anggota karang taruna untuk mengelola emosional dengan baik hingga

berdampak pada hubungan sosial di lingkungan organisasi yang tidak baik membuat kinerja beberapa anggota tidak maksimal. Ketidakmampuan anggota organisasi dalam menjalin hubungan sosial didalam organisasi ini disebabkan adanya kesenjangan sosial, perbedaan status dan situasi *pandemic* yang melarang adanya perkumpulan sehingga memperkecil kemungkinan untuk saling mengenal satu sama lain. Fenomena yang terjadi pada Karang Taruna Agung memiliki keterkaitan dengan motivasi dan kinerja anggota organisasi karang taruna serta hubungan antara motivasi dengan kinerja ini juga di perkuat oleh kemampuan emosional yang dimiliki oleh masing-masing anggotanya.

Menurut (Ebert & Griffin, Pengantar Bisnis, 2015), motivasi adalah sejumlah kekuatan yang mendorong orang-orang untuk berperilaku dalam cara tertentu. Motivasi alamiah akan muncul dari dalam diri seseorang apabila orang tersebut memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang di inginkan atau yang di targetkan. Hadirnya keinginan di dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan akan membangkitkan energi alamiah dari dalam dirinya untuk akhirnya melakukan suatu hal yang dapat membantu mendekatkan dirinya pada tujuan tersebut. Sama halnya dengan keinginan seseorang untuk memasuki suatu organisasi. apabila keinginan muncul cukup kuat maka usaha yang di lakukan akan lebih keras. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lusri dan Siagian (2017)

juga menyatakan bahwa peningkatan motivasi akan berdampak positif dan dapat menaikkan kinerja individu dalam pekerjaannya.

Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator sesuai dengan pendapat Dessler (2016) yang menyatakan bahwa kinerja anggota organisasi dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas, produktivitas dan pengetahuan mengenai pekerjaan. Selain itu, ada pula penelitian dengan topik yang sama yang dilakukan oleh Octaviannand, Pandjaitan, & Kuswanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Tidak hanya itu, peneliti juga menyatakan bahwa apabila motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu tinggi maka akan mendorong kerjanya yang juga di tunjukkan dari kualitas, kuantitas dan efektifitas kerjanya. Kualitas kerja seseorang akan meningkat apabila ia menyadari bahwa hal yang dilakukannya akan mendekatkan dirinya pada tujuan yang ia inginkan.

Dalam ranah organisasi, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan dengan mudah menyadari posisi dan peran pentingnya di dalam organisasi itu sendiri, sehingga akan memicu semangat dalam berpartisipasi di dalam organisasi dan meningkatkan kinerja yang baik untuk mendekatkan organisasi pada tujuan atau visi misi yang dijalankan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja anggota organisasi juga diperkuat dengan adanya kemampuan setiap anggota organisasi untuk mengenali dan mengelola emosi baik emosi didalam dirinya sendiri

maupun emosi orang lain dalam hal ini adalah rekan kerjanya di dalam organisasi. Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenali dirinya sendiri dan orang lain, menciptakan motivasi yang positif dari dalam dirinya serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan lingkungan kerjanya, sehingga hal ini akan membawa pada *output* kinerja yang baik pula di dalam organisasi.

Motivasi datang dari kemampuan seseorang untuk dapat mendorong dirinya sendiri untuk melakukan hal yang diinginkannya. Secara tidak langsung, seseorang yang berhasil memotivasi dirinya sendiri artinya telah mampu menata emosi sebagai alat untuk mengendalikan dorongan tersebut. Hal ini sesuai dengan konsep kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (1999) yang mengklasifikasikan kecerdasan emosional pada lima hal utama yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang yang tergabung didalam organisasi akan memperkuat timbulnya motivasi positif dari dalam dirinya sendiri yang mana motivasi tinggi akan membuatnya terdorong untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sepenuh hati hingga menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dan pendapat dari penelitian terdahulu, kita dapat mengetahui bahwa motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, pada beberapa peneliti,

terdapat hasil yang berbeda yang justru bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas. Beberapa penelitian di bawah ini, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

*Table 1.1. Tabel Research Gap*

Penulis, tahun	Hasil	Research Gap
Ratna Wijayanti, Meftahudin, 2016	Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun motivasi tinggi tetapi karena belum memiliki pengalaman kerja yang lama maka tidak akan mempengaruhi kinerja	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan
Julianry, Syarief, Affandi, 2017	Motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, motivasi hanya sebagai pendorong karyawan agar bekerja lebih giat	
Marjaya, Pasaribu, 2019	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tanpa dimotivasi karyawan telah memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendirisehingga mau tidak mau harus menyelesaikan tugasnya	

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar motivasi dapat mempengaruhi kinerja anggota Karang Taruna Agung serta seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional pada hubungan antara motivasi dan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dirasa perlu untuk dilakukan karena penelitian dengan tema yang sama yaitu motivasi, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan masih terbilang sedikit dilakukan dengan obyek penelitian pada karang taruna.

Penelitian kali ini merupakan modifikasi dari penelitian Rifki Patria tahun 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel Moderasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh anggota organisasi di dalam sebuah organisasi itu sendiri merupakan sebuah hal yang penting bagi organisasi terlebih lagi apabila pencapaian tersebut adalah hal yang membawa

organisasi pada kinerja yang baik. Pencapaian kinerja per individu di dalam organisasi tidak luput dari tingginya motivasi individu tersebut, yang artinya motivasi berperan dalam menaikkan kinerja seseorang didalam suatu organisasi. Secara umum, seseorang yang memiliki motivasi diri yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik tidak hanya sekedar melakukan kewajiban tetapi terdapat unsur *effort* yang lebih di dalamnya. Motivasi diri yang tinggi akan mendorong *output* yang positif dan menghasilkan kinerja yang baik di dalam sebuah organisasi.

Kemampuan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang menjadi penentu dalam meningkatkan motivasi diri dan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan berbeda dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah dalam hal meningkatkan motivasi. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mudah untuk menemukan motivasi dirinya dalam bekerja dibandingkan dengan seseorang dengan kecerdasan emosional yang rendah. Motivasi diri yang tinggi akan menghasilkan *output* kerja yang memuaskan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah yang di peroleh dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi ?
2. Apakah pengaruh moderasi variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi dan kinerja anggota organisasi ?



### **C. Tujuan**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota organisasi.
2. Menganalisis pengaruh moderasi variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi dan kinerja anggota organisasi.

### **D. Manfaat**

1. Manfaat teoritis
  - a. Memberikan informasi tentang variabel yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi.
  - b. Untuk memperkaya khasanah penelitian dibidang motivasi, kecerdasan emosional dan kinerja.
  - c. Memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

2. Manfaat praktik

Bagi organisasi, diharapkan penelitian ini bermakna dalam mempertimbangkan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam Karang Taruna Agung serta menjadi perhatian para pengurus organisasi tentang pentingnya motivasi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi dan dapat menciptakan hubungan sosial yang baik di dalam organisasi.

### 3. Manfaat untuk pengambilan keputusan

Dari penelitian ini diharapkan peneliti mampu menerapkan teori-teori yang telah didapatkan dalam proses penulisan ini serta menjadikan hasil penelitian ini sebagai pengalaman serta wawasan baru yang dalam hal motivasi, kinerja serta kecerdasan emosional.