

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan salah satu inti terpenting dari suatu perusahaan secara organisasi untuk kemajuan perusahaan, oleh karena itu karyawan yang bekerja merupakan salah satu penentu berkembang atau tidaknya dari perusahaan itu sendiri, Karyawan yang bekerja dalam perusahaan merupakan sumber utama yang sangat penting karena karyawan adalah komponen utama dalam berjalannya pencapaian tujuan dari suatu perusahaan.

Dengan hasil kinerja yang baik dari para karyawan, maka tujuan-tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut akan berjalan menjadi lebih baik dan efektif sesuai dengan apa yang dirumuskan sebelumnya.

Dalam sebuah organisasi tidak semua karyawan memiliki kinerja atau hasil yang baik atau sama karena tingkat kinerja setiap karyawannya berbeda-beda dari satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Dalam suatu organisasi tidak hanya untuk mengejar suatu pencapaian hasil dari produktivitas yang baik dan bagus, akan tetapi juga harus memperhatikan kinerja dan proses dari pencapaian tujuan itu sendiri seperti apa dan bagaimana proses pencapaian itu jalankan, dengan demikian kinerja adalah salah satu penentu hasil pencapaian dari kinerja baik secara individual maupun secara berkelompok untuk menggapai suatu tujuan.

Untuk mengembangkan kualitas dari para karyawan tentu harus mengevaluasi dari setiap permasalahan-permasalahan yang ada dan merubah cara atau contoh dalam menerapkan kinerja karyawan serta memfasilitasi karyawan agar mampu melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawabnya dengan benar dan tidak adanya kejadian atau hal-hal yang mampu mengubah dari kinerja karyawan.

Manusia sendiri merupakan peran utama dari perusahaan sebagai penggerak, pelaku, penentu, dan perancang dari berjalannya suatu perusahaan dalam pencapaian, oleh karena itu manusia tidak dapat digantikan oleh mesin modern sekalipun dan sekalipun perusahaan menggunakan mesin tidak akan

berfungsi dengan baik tanpa adanya peran penting dari manusia atau karyawan sebagai pengendali atau pengoprasi mesin.

Hasil kerja dari karyawan tergantung dari kebiasaan dan budaya yang diterapkan pada perusahaan itu sendiri, jika diterapkan sistem yang baik maka akan menghasilkan kualitas yang baik dan bagus pula, akan tetapi jika sebaliknya maka hasilnya pun akan jauh dari kata harapan, oleh karena itu perlu adanya semangat kerja, motivasi kerja, kekuatan kerja, sistem kerja yang baik dan budaya yang baik untuk menstabilkan kinerja karyawan dan hasil yang sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Ada sejumlah pendapat dari sumber daya manusia yang dipaparkan para pakar diantaranya yakni :

Pendapat Afandi (2018 : 1) Sumber daya manusia merupakan komponen inti dari bagian perusahaan untuk mendapatkan tujuan dari suatu organisasi sambil melaksanakan tugas-tugas dari pemikiran (*planning*), organisasi (*organizing*), pengarahan personaliaian ataupun kepekerjaan (*Staff*), kepemimpinan serta pengarahan (*leadership*) dan pemeliharaan (*controlling*).

Dalam manajemen ada suatu metode khusus yang dimana langkah perancangan, organisasi, pengambilan inisiatif dan pengendalian untuk menetapkan suatu pencapaian dari tujuan yang sudah dibuatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia beserta pemanfaatan lainnya yang berkaitan.

Pendapat Hambali (2018 : 63) Sumber daya manusia adalah merupakan sebagian dari organisasi yang melingkupi anggota atau seseorang yang melakukan aktifitas dari suatu organisasi yang terbagi menjadi 2 kelompok yakni SDM dan Non SDM.

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan diatas maka dapat menyimpulkan maka SDM adalah pokok utama dari suatu organisasi pembantu membantu dalam beroperasinya dan pencapaian suatu tujuan organisasi.

Dalam penelitian penulis dapat menerapkan 3 variabel yakni Kecerdasan Emosional (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Robi Utama Jaya di Kota Serang. Penulis akan meneliti tentang persoalan pertama tentang Kecerdasan Emosional yang merupakan salah satu penentu

dalam pengendalian emosional yang mencakup tentang menerima, menilai, mengendalikan emosi diri, mengelola emosi diri, dan orang lain yang ada disekitarnya.

Makna dari konteks ini dapat dipahami dimana kondisi lingkungan, situasi lingkungan dan keadaan dalam kinerja dapat dikendalikan sehingga sesuai yang diinginkan.

Konsep yang ke dua adalah Komunikasi, Yang dimana Komunikasi adalah sebuah percakapan antara dua atau lebih dalam bertukar informasi, ide gagasan dan sebagainya.

Dalam dunia kerja tentunya komunikasi adalah salah satu hal terpenting untuk menunjang berjalannya suatu usaha untuk mencapai tujuan bersama, tanpa adanya komunikasi tentu tidak dapat melakukan hal yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan bersama dan dengan komunikasi juga akan memahami apa yang terjadi disekitarnya sehingga akan mengerti kondisi atau situasi yang sedang terjadi seperti perasaan seseorang yang bisa dilihat dari ekspresi wajah.

Maka dari itu penulis melakukan penelitian di CV. Robi Utama Jaya di Kota Serang. maka dalam penyusunan skripsi penulis meneliti tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Robi Utama Jaya”**

## 1.2 Batasan Masalah

Menurut latar belakang diatas dan masalah yang telah dirangkai, penelitian ini jelas dan berfokus pada pokok penelitian permasalahan yang akan dikaji, yaitu:

- a) Masalah yang akan diteliti berfokus pada Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.
- b) Sample yang akan diteliti hanya berjumlah 53 Karyawan.
- c) Penelitian dilakukan pada CV. Robi Utama Jaya mulai dari bulan Juni sampai selesai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Menurut pembahasan yang telah dibahas dilatar belakang diatas, penulis mampu merumuskan masalah dari penelitian ini yakni :

- a) Bagaimana kecerdasan emosional mempengaruhi terhadap kinerja karyawan CV. Robi Utama Jaya?
- b) Bagaimana komunikasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan CV. Robi Utama Jaya?
- c) Bagaimana Kecerdasan Emosional dan Komunikasi mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Robi Utama Jaya?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dengan adanya rumusan masalah diatas tentu saja ada tujuan dan maksud yang ingin dituju dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- a) Untuk menganalisis dari suatu pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Robi Utama Jaya.
- b) Untuk menganalisis dari suatu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Robi Utama Jaya.
- c) Untuk menganalisis dari suatu Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Roni Utama Jaya.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis dapati 2 kegunaan yang dapat disimpulkan yakni :

#### **a) Kegunaan Teoritis**

Semoga apa yang sudah didapati dari penelitian yang telah dilakukan ini mampu dapat bermanfaat bagi penelitian berikutnya, Khususnya mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Robi Utama Jaya agar dapat mendorong, meningkatkan dan memperbaiki kinerja dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama dalam memajukan perusahaan kedepannya dan hasil penelitian ini juga, penulis berharap dapat menjadi acuan atau gambaran untuk penelitian selanjutnya atau berikutnya.

## **b) Kegunaan Praktis**

Semoga bahan penelitian ini menjadi dasar informasi dan distribusi untuk para pembaca atau pembisnis dan karyawan di CV. Robi Utama Jaya untuk menjadi evaluasi untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan dalam segala bidang atau tugasnya masing-masing serta meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan di CV. Robi Utama Jaya untuk kemajuan bersama tentunya.



