

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah Prestasi Kerja karyawannya. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai Prestasi

Kerja. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi. Dalam hal ini Prestasi Kerja merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan akan mampu mencapai tujuan atas dasar kinerja yang di ukur dari Prestasi Kerja Karyawannya. Salah satu perusahaan yang yaitu CV. Sinar Mas Sungai Penuh.

CV. Sinar Mas Sungai Penuh merupakan salah satu dealer sepeda motor yang ada di Sungai Penuh. CV. Sinar Mas Sungai Penuh beralamat Jl. Jendral Sudirman, Pelayang Raya, Sungai Bungkal, Kota Sungai Penuh, Jambi. Sebagai salah satu dealer sepeda motor ternama di Kota Sungai Penuh CV. Sinar Mas Sungai Penuh di tuntutan harus memiliki karyawan yang berkualitas baik dari segi kemampuan maupun dari segi keterampilan. Selain itu karyawan CV. Sinar Mas

Sungai Penuh mesti memberikan hasil kerja yang baik berdasarkan hasil kerja karyawan. Keberhasilan CV. Sinar Mas Sungai Penuh untuk tercapainya tujuan perusahaan harus disertai dengan karyawannya. Pengukuran keberhasilan CV. Sinar Mas Sungai Penuh untuk Prestasi Kerja Karyawan bisa diukur dari jumlah penjualan sepeda motor.

Berikut data jumlah penjualan sepeda motor CV. Sinar Mas Sungai Penuh tahun 2016 sampai 2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Penjualan Sepeda Motor CV. Sinar Mas Sungai Penuh**  
**tahun 2016 sampai 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Penjualan Motor (unit)</b>
2016	939
2017	1.014
2018	1.013
2019	1.022
2020	830

*(Sumber : CV. Sinar Mas Sungai Penuh)*

Dari tabel 1.1 di atas lah penjualan sepeda motor CV. Sinar Mas Sungai Penuh tahun 2016 sebanyak 939 unit sepeda motor. tahun 2017 sebanyak 1.013 unit sepeda motor. tahun 2018 sebanyak 1.014 unit sepeda motor. tahun 2019 sebanyak 1.022 unit sepeda motor. tahun 2020 sebanyak 830 unit sepeda motor. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja karyawan belum optimal pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh, disinyalir disebabkan oleh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh fenomena Komunikasi yang terjadi yaitu komunikasi antar karyawan masih dianggap kurang yang disebabkan oleh perbedaan gender dan perilaku. Kemudian fenomena pada Kecerdasan Emosional karyawan yaitu karyawan masih kurang mampu

memahami maksud dan tujuan pimpinan dalam upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Selain itu juga terlihat masalah pada Kepuasan Kerja karyawan yang masih kurang sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhraweni, Rasyid, 2017) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2018) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Erick, 2017) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini, 2017) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2019) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Serta penelitian yang dilakukan oleh (Manurung, 2019) menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiono, 2018) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nasus, 2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Prestasi Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sinaga, 2019) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Patras, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Mane, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Shidiq, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan permasalahan ini maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tergolong rendah.
2. Disiplin karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tergolong rendah
3. Kecerdasan emosional karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tergolong rendah.
4. Pengembangan karir yang tidak jelas pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.

5. Komunikasi antar karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tidak berjalan dengan baik.
6. Kepuasan kerja karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tergolong rendah.
7. Semangat karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang rendah.
8. Motivasi karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tergolong rendah.
9. Pengetahuan karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang tergolong rendah.
10. Keterampilan karyawan CV. Sinar Mas Sungai Penuh yang belum memadai.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Komunikasi ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?
2. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?

4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?
6. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?
7. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengestimasi pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.
2. Untuk mengestimasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.
3. Untuk mengestimasi pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.
4. Untuk mengestimasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.
5. Untuk mengestimasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.
6. Untuk mengestimasi pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.
7. Untuk mengestimasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

### **1. Bagi CV. Sinar Mas Sungai Penuh**

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan pada CV. Sinar Mas Sungai Penuh dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

### **2. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

### **4. Bagi Penulis**

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.