

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengelola SDM merupakan hal yang terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu dalam melihat SDM sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena SDM merupakan satu faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Permasalahan terkait kinerja merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan, organisasi ataupun institusi baik institusi pemerintahan maupun swasta. Hal tersebut dapat menghambat dalam mencapai suatu tujuan, sehingga organisasi dituntut untuk melakukan suatu pendekatan tertentu dalam rangka meningkatkan kinerja setiap karyawan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut akan digunakan untuk proses pengambilan suatu kebijakan yang diperlukan, sehingga hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan dan tujuan.

Kemampuan seorang karyawan sangat penting keberadaannya yaitu bagi peningkatan kinerja dilingkungan organisasinya. Sebaiknya apapun sarana dan prasarana yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang disiapkan, apabila hal tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas ,

maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat maju dan berkembang sesuai yang diharapkan. Kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa hal, termasuk kompetensi dan kecerdasan emosional.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2018: 48) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa melanjutkan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Sedangkan kecerdasan emosional menurut Goleman (2019: 43) merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa. Serta kinerja menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018: 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensinya yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan

rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi karyawan.

Kecerdasan emosional seorang karyawan bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil kinerjanya. Tanpa adanya kestabilan emosi yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan. Semakin baik kecerdasan emosional seseorang karyawan, maka karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, kompetensi dan kecerdasan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi.

PT. Semen Baturaja (persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang industri semen di wilayah Sumatra Bagian Selatan. PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. Merupakan sebuah pusat industri masyarakat yang berlokasi di Kelurahan Sukajadi Kecamatan Baturaja Timur. PT. Semen Baturaja (persero) Tbk, ini sudah lama berdiri dan membantu melayani masyarakat yang ada di Kelurahan Sukajadi Kecamatan Baturaja Timur. PT. Semen Baturaja (persero) Tbk selalu berusaha untuk menjaga kontinuitas dan stabilitas pasokan semen dalam negeri khususnya di Sumatra Bagian Selatan, karena Semen Baturaja merupakan produsen semen tunggal untuk wilayah Sumatra bagian Selatan.

Tabel 1.1
Fenomena Yang Berkaitan dengan Kompetensi (X₁)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
		5	4	3	2	1	
	Motif						
1.	Pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan.	18	12	-	-	-	3,60
2.	Membangun hubungan baik dengan rekan kerja.	18	12	-	-	-	3,53
3.	Tugas yang diberikan harus dikerjakan dan selesai sesuai dengan standar.	12	16	2	-	-	3,33
	Sifat						
4.	Terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun.	6	21	2	1	-	3,07
5.	Selalu ingin memberikan pelayanan yang maksimal kepada pimpinan ataupun karyawan lainnya	17	12	1	-	-	3,53
6.	Siap membantu rekan kerja dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	17	4	-	-	3,17
	Konsep Diri						
7.	Bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	9	16	5	-	-	3,13

8.	Bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.	8	19	2	1	-	3,13
9.	Menghindari untuk bersikap emosional pada saat menghadapi kegagalan atau penolakan dari orang lain.	9	16	4	1	-	3,10
	Pengetahuan						
10.	Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan yang dijalani.	8	17	5	-	-	3,10
11.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki.	10	14	2	2	2	2,93
12.	Paham dengan pekerjaan yang dijalani.	11	14	5	-	-	3,20
	Keterampilan / Keahlian						
13.	Memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.	5	6	7	11	1	2,10
14.	Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.	7	6	5	9	3	2,17
15.	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar.	13	11	4	6	5	3,57

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.1 terdapat fenomena kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator

keterampilan atau keahlian yaitu sebesar 2,10 dan 2,17 yang menyebutkan bahwa Permasalahan dari segi kompetensi adalah masih kurang maksimalnya keterampilan karyawan karena beberapa karyawan bekerja masih tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini dikarenakan kekurangan tenaga karyawan untuk menjalankan bidang pekerjaan yang ada. Karyawan yang tidak sesuai dengan bidangnya tersebut berpotensi untuk membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik atau tidak maksimal.

Tabel 1.2
Fenomena Yang Berkaitan dengan Kecerdasan Emosional (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
	Mengenali Emosi Diri						
1.	Mengetahui emosi serta kekurangan yang dimiliki.	15	11	2	2	-	3,30
2.	Mengintrospeksi diri sendiri.	6	20	2	2	-	3,00
3.	Memahami penyebab timbulnya emosi dalam diri.	10	13	5	-	1	2,93
	Mengelola Emosi						
4.	Berusaha untuk tetap tenang dalam kondisi apapun.	13	12	4	-	1	3,20
5.	Menanggapi kritik secara efektif.	8	15	4	2	1	2,90
6.	Mampu mengendalikan emosi diri.	8	16	6	-	-	3,07

	Memotivasi Diri Sendiri						
7.	Memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri sendiri.	11	14	5	-	-	3,20
8.	Memiliki sikap optimis (tidak mudah menyerah) untuk meraih tujuan yang diinginkan.	19	20	1	-	-	3,27
9.	Selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi.	14	14	2	-	-	3,40
	Mengenali Emosi Orang Lain						
10.	Mampu memahami bagaimana perasaan orang lain.	16	11	2	1	-	3,40
11.	Pendengar yang baik dan mampu memberikan respon positif.	14	15	1	-	-	2,43
12.	Memahami kepentingan orang lain.	11	15	4	-	-	3,23
	Membina Hubungan						
13.	Mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.	4	12	8	4	2	2,40
14.	Selalu berusaha membina hubungan baik dengan orang lain.	5	10	7	5	3	2,30
15.	Mampu membina hubungan yang baik dengan pimpinan atau karyawan lainnya	3	11	9	4	3	2,23

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil prasurevei tabel 1.2 terdapat fenomena kecerdasan emosional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator membina hubungan yaitu sebesar 2,23 dan 2,30 yang menyebutkan bahwa Permasalahan dari segi kecerdasan emosional yang menjadi permasalahan adalah dalam segi membina hubungan. Beberapa karyawan memiliki kemampuan membina hubungan yang masih kurang baik, seperti dalam hal beradaptasi sesama karyawan. Hal ini biasanya terjadi terutama pada karyawan yang masih baru dan juga karyawan yang dari luar daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Kemampuan membina hubungan yang masih kurang baik terutama antar sesama karyawan bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaan di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

Tabel 1.3
Fenomena Yang Berkaitan dengan Kinerja Karyawan (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
	Kualitas						
1.	Menyelesaikan tugas kerja dengan baik.	9	10	7	4	-	2,80
2.	Bekerja dengan teliti.	6	12	9	3	-	2,70
3.	Kualitas pekerjaan sudah sesuai standar.	5	18	3	3	1	2,77

	Kuantitas						
4.	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan secara konsisten.	8	14	4	3	1	2,83
5.	Dalam kondisi tertentu tidak keberatan jika bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan.	12	12	5	1	-	3,17
6.	Selalu berusaha agar pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terjadi kesalahan.	13	13	4	-	-	3,30
	Penggunaan Waktu Dalam Kerja						
7.	Menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas.	7	18	5	-	-	3,07
8.	Hadir secara rutin, dan datang serta pulang dengan tepat waktu.	10	12	8	-	-	3,07
9.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	11	16	2	1	-	3,23
	Kerja Sama						
10.	Bisa bekerja sama dengan baik.	10	15	5	-	-	3,17
11.	Memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan lain.	13	12	5	-	-	3,27
12.	Mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	16	4	-	1	3,07

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.3 terdapat fenomena kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator kualitas yaitu sebesar 2,70 dan 2,77 .Berdasarkan hasil prasurvei terdapat fenomena kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. Juga belum maksimal, hal ini berdasarkan dari karyawan yang dilakukan, masih kurang maksimalnya dalam segi kualitas. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan masih biasa saja atau tidak lebih dari standar. Dan kadang beberapa karyawan juga masih ada yang melakukan kesalahan, meskipun kadang kesalahan tersebut bukanlah kesalahan yang besar. Kesalahan paling sering terjadi apabila pekerjaan tersebut adalah pekerjaan baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang berkaitan dengan masalah pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. (Studi Analisis pada Karyawan Pabrik Baturaja)**

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini agar adapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan yang bermanfaat bagi tempat penelitian terutama mengenai pentingnya sebuah kompetensi dan kecerdasan emosional yang baik dalam diri karyawannya.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja yang ingin melakukan penelitian sejenisnya.

