

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang dengan pesat dan semakin ketat ini, menuntut setiap perusahaan memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, harus ditunjang dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi agar mampu mengikuti perkembangan jaman yang semakin modern ini. Sutrisno (2016:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang telah memiliki kualitas dan kompetensi dengan baik dan maksimal, karena kunci kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya dari teknologi dan tersedianya dana saja tetapi harus ditunjang sumber daya manusia yang memadai dan kompeten agar tercapai seluruh tujuan dan visi perusahaan. Badriyah (2015:36) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya dan pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan (Sedarmayanti, 2016:150). Sutrisno (2016:203) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Jika karyawan telah memiliki kompetensi yang bagus di yakini karyawan tersebut akan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Selain itu, kecerdasan emosional yang ada dalam diri karyawan diharapkan juga dapat menunjang serta memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan tersebut. Setiawan (2016:153) menjelaskan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

Kecerdasan emosional merupakan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2015:13). Dalam bekerja, kecerdasan emosional dalam mengendalikan diri dengan tepat dapat menciptakan suasana bekerjasama yang baik dengan orang lain dan dapat memotivasi diri sendiri dengan orang lain untuk bekerja baik sesuai yang diharapkan. Goleman (2015:267) menyatakan faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional ada dua yaitu, faktor lingkungan keluarga dan faktor lingkungan non keluarga.

Bukan hanya kompetensi dan kecerdasan emosional yang perlu diperhatikan tetapi perusahaan juga harus melakukan pengembangan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan sesuai bidang dan kebutuhan perusahaan. Hasibuan (2016:69) menyatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha

mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi (Sedrmayanti, 2016:187)

Dengan meningkatnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan maka peningkatan dalam prestasi kerja karyawan bisa meningkat karena adanya pengembangan dalam bentuk pelatihan dan pendidikan yang di dapat karyawan dari lembaga internal atau eksternal perusahaan. Jika prestasi kerja meningkat dan merasa puas kemungkinan karyawan berfikir meninggalkan perusahaan akan semakin kecil.

Perlu disadari bahwa prestasi kerja tersebut tidak dapat timbul dengan mudah. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2016:150). Badriyah (2015:136) menambahkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. Untuk membuat seorang karyawan menjadi cakap dan berhasil dalam melaksanakan tugasnya diperlukan pendidikan, pelatihan serta lingkungan kerja yang baik. Untuk itu peran sumber daya manusia sangat penting sebagai penggerak utama roda perusahaan.

PT. Suryacitra Adikusuma merupakan salah satu perusahaan properti di kota Surabaya yang bergerak dibidang jasa persewaan gedung perkantoran. Adapun gedung milik PT. Suryacitra Adikusuma ini bernama Gedung Graha SA, yang berlokasi di Jl. Raya Gubeng 19-21 Surabaya Jawa Timur. Graha SA resmi berdiri dan beroperasi pada tanggal 09 Nopember 1999 dengan manajemen gedung atas nama PT. Suryacitra Adikusuma. Dengan mempunyai salah satu visinya yaitu menjadi pengembang properti dibidang persewaan gedung perkantoran yang mengutamakan pelayanan kepada tenant serta menciptakan infrastruktur yang berkualitas di dalam lingkungan gedung.

Guna merealisasikan visinya, secara pasti PT. Suryacitra Adikusuma bertekad mengembangkan bisnisnya menjadi terbaik dan terdepan dalam bisnis dibidang properti. Oleh karena itu, PT. Suryacitra Adikusuma perlu didukung oleh karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta sesuai kapasitasnya masing-masing. Dimana hal itu diperlukan adanya kompetensi, kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan sehingga memperoleh prestasi kerja dan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Mangkunegara (2013:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), pengertian kinerja adalah hasil kerja, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Fahmi (2017:76) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa faktor tersebut yang mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawam PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?

2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
5. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
6. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?
7. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. **Aspek Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan kajian, diskusi dan studi kasus yang berkaitanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun bidang ilmu lainnya bagi peneliti, perguruan tinggi maupun bagi akademisi.

2. **Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak ilmu pengetahuan dan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Serta diharapkan bisa dijadikan bahan referensi bagi para peneliti lainnya yang bermaksud melakukan penelitian pada bidang yang sama, sekaligus bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

3. **Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan untuk menentukan kebijakan bagi PT. Suryacitra Adikusuma (Graha SA) Surabaya pada khususnya dan bagi perusahaan-perusahaan lain secara umum sehingga bisa mengambil langkah-langkah strategis dalam melakukan

pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.