

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada beberapa perusahaan besar, rekrutmen tenaga kerja telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan. Biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan hasil yang diperoleh, yaitu tenaga kerja yang handal, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, pihak personalia harus mampu mengelola karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Penempatan keliru dapat menimbulkan kurangnya produktifitas dan tanggung jawab karyawan.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya adalah berbeda, sehingga diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik. Pada era sumber daya manusia kinerja karyawan tidak lagi dianggap sebagai liabilities (kewajiban), melainkan sebagai asset perusahaan. Begitu pula dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur ini salah satu penghasil kelapa sawit umumnya di Indonesia dan khususnya di Aceh Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berorientasi pada pemaksimalan laba. Perusahaan ini bergerak dalam usaha kelapa

sawit. Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan tersebut, diperlukan profesionalitas dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan pasar. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya terus-menerus mengembangkan usaha dan memperbaiki kinerja internal perusahaan, termasuk kinerja manajemen sumberdaya manusia. Pihak manajemen diharapkan mampu bersikap lebih efektif dan efisien melalui dukungan sumberdaya manusia dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Komunikasi diperlukan untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif atau tidak. Karna dengan adanya komunikasi dapat mendorong, memotivasi dan memberi contoh dalam bentuk lisan agar lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang

Beberapa kendala komunikasi pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian produksi. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan, saat ini keberhasilan dan kesuksesan dalam kerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual saja, namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi. Kecerdasan emosional yang baik

akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan.

Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur kecerdasan emosional berperan penting dalam penentuan sikap dan pengelolaan emosi dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, karena fasilitas yang diberikan oleh perusahaan belum sempurna seperti infrastruktur jalan, jembatan yang sering mengalami kerusakan akibat muatan kelapa sawit, hal ini juga mempengaruhi sikap kecerdasan emosional karyawan.

Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran manajemen sumber daya manusia yang lebih besar. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu juga semakin meningkat, Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur salah satu perusahaan yang memproduksi kelapa sawit. Untuk mempertahankan produktifitas tanaman tetap tinggi diperlukan pemeliharaan yang tepat, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Berdasarkan dari tugas tersebut yang harus dilaksanakan oleh pegawai di PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur ialah memproduksi kelapa sawit, maka tentunya ini perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan dalam memproduksi kelapa sawit. Sehingga sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi prioritas untuk dikembangkan. Naman karyawan PT. Perkebunan Nusantara I ini masih banyak karyawan yang dominan memiliki tamatan SMA, karyawan yang baik tidak hanya memiliki kemampuan saja tetapi juga harus memiliki pengetahuan yang luas agar menghasilkan kualitas dan pekerja yang handal.

Gupta (2012) Kompetensi mulai mendapatkan posisi yang kuat sebagai faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan untuk pencapaian kinerja yang efektif. Batas tergantung pada jenis kompetensi setiap organisasi sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan dalam pencapaian kinerja.

Boyatzis (2008) berpendapat bahwa kompetensi individu adalah salah satu prediktor kinerja yang efektif, lebih lanjut menjelaskan kompetensi individu ditandai dengan visi, nilai-nilai dan filosofi yang diadakan dalam pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta kepentingan mereka dan kehidupan karir. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur

terkait dengan “PENGARUH KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.
2. Untuk dapat menerapkan kecerdasan emosional dalam suatu organisasi agar dapat meningkat kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.
3. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam suatu organisasi PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis khususnya mengenai pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.
- b. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk sarana pengetahuan menambah menambah pengalaman dalam penerapan ilmu yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan membuat kebijakan, terutama mengenai komunikasi, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Timur.