

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terdapatnya masa pada kala ini sumber energi manusia masih senantiasa jadi sorotan serta tumpuan untuk sesuatu industri ataupun organisasi buat senantiasa bisa bertahan di masa globalisasi. Sumber energi manusia memiliki peranan amat berarti didalam sesuatu perusahaan ataupun suatu organisasi disebabkan sumber energi manusia ialah suatu harta industri yang wajib dibesarkan dengan baik. Sumber energi manusia ialah salah satu sumber energi yang bisa jadi pelopor sumber energi yang lain dalam menggapai sesuatu tujuan industri.

Berlanjutnya waktu serta berkembangnya ekonomi pada masa saat ini tuntutan organisasi biar melaksanakan manajemen yang baik supaya tiap aspek, terkategori aspek sumber energi manusia, disebabkan sumber energi manusia merupakan kata kunci didalam memastikan sesuatu keberhasilan serta kegagalan didalam organisasi supaya bisa terciptanya sesuatu tujuan. manajemen sumber energi manusia ialah ialah satu bagian dari manajemen sesuatu organisasi yang tertuju pada bagian sumber energi manusia. Karyawan merupakan sumber energi buat mempunyai karena berarti untuk perusahaan disebabkan memiliki keahlian, energi, kemudian kemampuan karena dibutuhkan perusahaan supaya tercapainya sesuatu tujuannya, Kinerja buat dicari industri yakni orang yang tergantung dari keahliannya, motivasi dan sokongan dari seorang yang didapat. Berkembangnya dunia bisnis hendak disosialisasikan bila ditunjang memakai sumber energi manusia yang memiliki taraf yang baik.

Hendak namun pada sesuatu perihal itu organisasi tidak cuma belaka mengalami sesuatu tujuan produktifitas yang besar lebih baik pula mencermati kinerja disuatu proses tercapainya produktivitas tersebut. Hingga dari itu manajemen dibutuhkan mentujukan kualitas sesuatu pegawai lewat proses revisi tata cara dan model pembinaan pegawai serta menjamin para pegawai bisa melaksanakan kerjanya dengan baik. Kinerja bisa dimaksudkan selaku hasil dari pencapaian orang yang tercapai dan terdapatnya kemampuan dan perbuatan dalam perihal tertentu (Purady, 2019).Manajemen kinerja merupakan totalitas pekerjaan bisa

dilaksanakan buat tingkatkan kinerja industri dan organisasi, serta pula ada kinerja sendiri– sendiri individua tau organisasi kerja diperusahaan itu.

Disetiap pegawai mempunyai perselisihan atau perbedaan sifat seseorang sebagaimana akibat setiap keanekaragaman latar masalah yang saat ini ada, sebab ini akan berpengaruh terhadap terhadap kegiatan atau pekerjaan, maka dari itu akan berperan sama juga sikap dan perilaku karyawan sebagainya dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dari itu untuk menciptakan serta melakukan system manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ini kecerdasan emosional ialah salah “satu perjalanan kunci didalam menjalankan keunggulan kompetitif untuk membangun suatu tujuan dalam instansi serta bertuju untuk mempererat sumber daya manusia disekelompok organisasi”.(Kuswandi Jaya, dkk.2012)

Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelegency*) ialah hal kondisi yang dimana individu diharuskan dapat mengendalikan dirisendiri, semangat, emosi, serta bertahan dalam menjalani stress yang kapan saja kejadian dikarenakan oleh sebab bagus didalam lingkungan pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaan serta memberikan dampak yang kurang baik ke masa depan. Kecuali kecerdasannn emosional lain dari itu kompetensi juga dapat mendapatkan hal yang kuat kepada kinerja karyawan. Kompetensi ialah keahlian yang dipunya seseorang karyawan agar dapat melaksanakan perintah serta pekerjaan yangg dilandaskan dengan keahlian serta kepintaraan karyawan dan disebabkan sengen perilaku pekerjaan karyawan itu.

Pada sebab itu agar dapat membaguskan perilaku karyawan, serta dapat diketahui seperti kompetensii apasaja dapat dipunyai karyawan itu di karenakan individu karyawan dapat berkompeten akan memberi suatu keahlian terbagus nya terhadap suatu peruhaaan. Maka dari itu sebuah organisasi dapat diperhatikan karateristik apa saja yang betul – betul yang diperlukan untuk majunya suatu perusahaan. Maka dari satu yang dapat terjadi dalam pernegosiasian ialah kompetensi. Kompetensi di percaya sabagai factor dapat memegang kunci didalam kemenangan individu didalam pekerrjaanya (Suriati 2018).

Kinerja pada perusahaan masa kini saat ini perlu sangat dibutuhkan penelitian dalam pengelolaannya. Pada kinerja karyawan disuatu perusahaan tak

diurusi menggunakan baik, sebab tadi terjadi hal pertama yang menghambat suatu proses perusahaan dalam mengapai suatu tujuan. Regulasi kinerja sangat memerlukan adaptasi kerangka operasioonal. Maka dari itu organisasi dirasakan perlu diperhitungkan budaya organisasi sehingga bertenagga serta pula searah oleh suatu yang dituju perusahaan menggunakan bermacam – macam batasan suatu perusahaan yang berlaku. Semasa suatu perusahaan mempunyai adat istiadat suatu organisasi dapat bertenaga dapat berdampak sangat bagus serta bisa dipakai menggunakan bagus juga dengan kelompok organisasi tadi serta bisa juga memperlancar suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi yang bertenaga takselalu dapat berjalan menggunakan hal mudah, sebab dari itu diperlukan adanya penyesuaian di dalamnya. .

Budaya Organisasi ialah nilai suatu norma kebiasaan dan keyakinan yang menempel dalam pegawai pada suatuu organisasi sebagai akibatnya terbentuknya disuatu perilaku peserta perilaku yang sama (Nahdluddin et al 2015). Dalam organisasi yang mempunyai adat dengan bertenaga juga dapat memberikan suatu pengaruh efektifitas sikap serta kinerja karyawan. Kinerja karyawan sinkron memakai budaya suatu individu dianut suatu organisasi. Maka dari itu penerapan budaya didalam organisasi dan perusahaan menghasilkan sikap karyawan itu, daripada itu mereka menjalankan kegiatannya serta tercapainya suatu tujuan perusahaan (Wardani dkk, 2016). Pada penelitian yang dikerjakan (Nahdluddin dkk, 2015) membahas “Budaya organisasi berperan baik serta signifikan kepada kinerja pegawai. Berlandaskan akibat statistika deskriptif budaya organisasi dengan menyeluruh termasuk pada keriteria yang sangat tinggi.

Penelitian saat kini ditujukan kepada syarat yang sedang dialami sang karyawan PT. LAZADA LOGISTIC AREA CIMANGGIS agar dapat diketahui apakah kecerdasan emosional, koptensi, serta budaya organisasi dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Lazada ialah perusahaan yang berjalan siduati bidang pelayanan jual beli media online serta ritel e-commerce, akibat perkembangan berasal dari perusahaan incubator teknologi internet asal Jerman yakni Rocket Internet. Rocket Internet pula sudah maju membuat banyak sekali perusahaan yang inovativ serta kreatifita dibanyak sekali semua ujung dunia, dan bertempat sentra di Berlin, German. Projek yang dipunyai Rocket Internet yang lain

di Indonesia selain itu ialah Zalora, foodpanda, traveloka. Dalam tahap pertama perkembangannya Rocket internet poly sangat membantu dari asal memilih energi ahli, menginvestasikan dana , serta mengimplementasikan suatu media teknologinya.

Lazada menajdi perusahaan yang berkecimpung didalam hal ritel e-commerce pada Indonesia mengharapkan mendapatkan menyapaikan suatu hal yamudah untuk masyarakat didalam membeli banyak sekali jenis – jenis barang asal aneka macam pilihan, dimulai asal barang elektronik, pendekorasian tempat tinggal, produk kesehatan sampai produk kecantikan, serta mencukupi akses situs ataupun perangkat lunak asal lazada. Diberikan penggunaan fasilitas mutriple pembayaran dan Cash on delivery, diberikan kemudahan untuk pembeli terkhususnya diindonesia buat dapat suatu barang teranyar yang diimpikan. Daripada itu menyampaikan kemudahan pembayaran lazada juga menyampaikan aneka macam promo dan bonus menggunakan dikon harga murah serta penawaran yang tentu menarik untuk konsumen.

Tabel 1. 1 penilaian Kinerja Karyawan PT. Lazada Logistic Cimanggis

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target	Realisasi 2021	Bobot
1.	Hasil Kinerja		85%	60%
2.	sikap Kerja:			40%
	Kedisiplinan	100	85%	
	Tanggung Jawab		87%	
	Komitment		85%	
	Kerja Sama		89%	
	Kebersihan serta Kerapihan		90%	
	Rata - rata		85,88%	

Sumber : HRD PT. Lazada Logistic Area Cimanggis.

Sesuai data berasal Tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Lazada Logistic Area Cimanggis tercapainya suatu yang diinginkan suatu perusahaan, maka itu dalam 3 tahun belakangan kinerja karyawan pada PT. Lazada

logistic Area Cimanggis merasa peningkatan. Berdasarkan dalam latar belakang yang dijabarkan diatas, maka dari itu peneliti tertarik buat mengerjakan penelitian perihal “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi serta Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lazada Logistic”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Lazada Logistic ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Lazada Logistic ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Lazada Logistic ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

- a. Tujuan dilakukannya penelitian yakni ialah:
 1. Menganalisis pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic.
 2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic.
 3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lazada Logistic.
- b. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya :

1. Bagi peneliti

Diharap penelitian saat ini bisa dipergunakan buat memperbanyak ilmu pengetahuan serta pemikiran buat peneliti mengenai sumber daya manusia dan imbas kecerdasan emosional serta kompetensi kepada kinerja karyawan.

2. Bagi Organisasi

Diperlukan peneliti masa kini dapat dipergunakan menjadi acuan saran untuk organisasi perihal kecerdasan emosional serta kompetensi terhadap kinerja karyawan dimasa depan selanjutnya dan menjadi acuan saran organisasi buat menaikkan standar ajaran.

3. Bagi Pihak lain

Diperlukan peneliti masa kini dapat dipergunakan buat menambah ilmu mengenai manajemen sumber daya ,manusia serta untuk refrensi untuk kebutuhan lainnya buat dilakukan penelitiann

