

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memberikan peran penting dalam suatu perusahaan, untuk bergerak dan melakukan aktivitas agar tercapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam perusahaan untuk mengupayakan terwujudnya tujuan perusahaan.¹ Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.² Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.³

Sumber daya manusia termasuk faktor yang berguna dalam dunia bisnis, sebab jika memiliki sumber daya manusia yang bermutu mampu memengaruhi tingkat perkembangan dan produktivitas perusahaan. Tentunya perusahaan juga

¹ Sayuti Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler,”* (Surakarta, Muhammadiyah University Press, 2003). 3

² Chrisvan Caissar dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.,” *Acman: Accounting and Management Journal*, Vol.2 no.1 (2022): 11–19.

³ Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* (Bandung: Refika Aditama, 2017): 1.

ingin mendapatkan kinerja karyawan yang optimal dalam setiap bidang masing-masing. Hal ini dapat dilakukan ketika perusahaan mampu melakukan pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya.⁴ Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya dilihat dari sarana prasarana yang digunakan melainkan juga ditentukan pada kualitas kerja sumber daya manusia.⁵ Sehingga dapat dikatakan bahwa peran sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting. Selain itu, sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan.

Selain itu salah satu sebab yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan sikap mental seseorang yang mempunyai pandangan secara optimis dan keyakinan diri terhadap suatu pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan hari ini yang dikerjakan dengan baik dan penuh tanggung jawab akan membuahkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya dan dapat dipergunakan dimasa yang akan datang.⁶ Artinya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien

⁴ Nurliani, Hadi Sunaryo, dan Afi Rachmat Slamet, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang UNISMA).," *e-Jurnal Riset Manajemen* 8, no.8 (2019): 55–65.

⁵ Salis Rabindra Ishaya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan," *Jurnal Lentera Bisnis* 6, no.2 (2018): 191.

⁶ Wiwin Endra Wati Sarumaha, Yohanes Dakhi, dan Pakalis Dakhi, "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan," *PARETO : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol.6(2) (2021).26-35.

maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Emi Martini yang berjudul pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi di PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Cabang Mataram) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja itu sendiri, semakin tinggi kinerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan rumus product moment diperoleh $r_{xy} = 0,466 > 0,423$ artinya ada pengaruh kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Al-Ijarah Cabang Mataram.⁷

Menurut Marzuki et.al kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya sehingga dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu.⁸ Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Berdasarkan firman Allah mengenai kinerja karyawan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

⁷ Emy Martini, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi di PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Cabang Mataram)" (Mataram, Institut Agama Islam Negeri Mataram, 2016). 63.

⁸ Hasan Marzuki, Raden Andi Sularso, dan Purbangkoro Murdijanto, "Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi 'X' di Provinsi Kalimantan Timur.," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 12(1) (2018): 51–65.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 15 (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021). 67.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah /9:105).

Ayat di atas menjelaskan bahwa semua tindakan manusia akan dilihat dan dievaluasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Ayat ini juga sebagai pengingat agar senantiasa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu. Tetap berada di jalan kebenaran dan menjauhi setiap larangannya. Karena segala hal yang kita perbuat akan dimintai pertanggung jawaban, setelah kematian manusia akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui dan akan diberitakan apa yang telah dilakukan selama hidup di dunia.

Menurut Quraish Shihab dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut :
“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.¹⁰ Keterangan tafsir di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu serta mendorong manusia lebih mawas diri dan mengawasi amal atau pekerjaan mereka. Hal ini mengingatkan Allah SWT di hari kiamat akan membuka setiap hakikat amal baik atau buruk yang dikerjakan manusia.

¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Qur'an*. (Jakarta: Lentera Hati, 2005). 15.

Kinerja sendiri adalah permasalahan yang sering dihadapi oleh pihak perusahaan, sehingga kinerja yang dimiliki seorang karyawan membutuhkan perhatian yang serius dari manajemen perusahaan. Diketahui adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara eksternal seperti komitmen, insentif, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya, namun dalam penelitian ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional. Hal ini dikarenakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja, akan tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan karyawan lain.¹¹ Kemampuan ini biasa disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional.

Hal ini didukung oleh penelitian Goleman yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang kira-kira 20% bagi kesuksesan individu, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional (EQ) yakni kemampuan memotivasi diri, mengatasi frustrasi, mengontrol suasana hati, empati serta kemampuan bekerja sama.¹² Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa, di dalam lingkungan kerja aspek perilaku karyawan mengambil peran yang sangat penting terhadap pekerjaan untuk menentukan keberhasilan perusahaan.

Kecerdasan emosional karyawan perlu digali dan dikembangkan agar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja serta memudahkan

¹¹ Martin, "Aplikasi EQ Based HR Management System," *Majalah Manajemen*, 2000, 148.

¹² Daniel Goleman, *Emotional Intelligence* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000),

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh Yadav Nidhi menyebutkan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah.¹³ Selain itu Jofri Hasan menyebutkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja.¹⁴ Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh seorang Mayer bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal.¹⁵

Penelitian Suhandra memberikan hasil bahwasannya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan emosional maka semakin rendah pula kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Kesehatan di kota Palopo.¹⁶ Penelitian ini didukung oleh penelitian Gani yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan

¹³ Nidhi Yadav, "Emotional intelligence and its effects on job performance: a comparative study on life insurance sales professionals," *International Journal of Multi disciplinary Research* Vol.1, no. 8 (2011): 258.

¹⁴ Hassan Jorfi, Sedighe Jorfi, dan Sirous Korahi Moghadam, "Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees," *Lumen Publishing House* Vol. 4, no. 4 (2010): 71.

¹⁵ Mayer J.D., Caruso, Salovey, Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications, *psychological Inquiry*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (2004), 15.

¹⁶ Suhandra Makkasau, "Pengaruh Kecerdasan intelektual, Emosional dan Spiritual Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Kesehatan di Kota Palopo," *Jurnal Voice Of Midwifery*, Vol.08, No.1 (Maret 2018). 719.

kinerja pegawai dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi karena mengarah pada meningkatnya produktivitas.¹⁷

Selain penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ada beberapa yang menolak hasil penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Restutanti Borman dan Westi hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Hal ini didukung oleh penelitian Irfan dkk yang juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Al-Qur'an sendiri mengajarkan kepada manusia untuk mengatur emosinya dengan cara menahan diri dari keinginan hawa nafsunya, sebagaimana firman Allah:

فَأَمَّا مَنْ طَغَىٰ ۝ ٣٧ وَعَاثَرَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا ۝ ٣٨ فَإِنَّ الْجَحِيمَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ۝ ٣٩
وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَهَيَّأَ النَّفْسَ عَنِ الْهَوَىٰ ۝ ٤٠ فَإِنَّ الْجَنَّةَ هِيَ الْمَأْوَىٰ ۝ ٤١

Artinya: “Adapun orang yang melampaui batas, dan lebih mengutamakan kehidupan dunia, maka sesungguhnya nerakalah tempat tinggal(nya). Dan adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya dan menahan diri dari (keinginan) hawa nafsunya. Maka sungguh, surgalah tempat tinggal(nya).” (QS. An-Nâzi‘ât: 37-41).

¹⁷ Muhammad Rizki Gani, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang, “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo,” *Jurnal EMBA* Vol. 6, no. 4 (2018): 3234.

¹⁸ Restutanti Borman dan Westi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU).”, *Jurnal Sinar Manajemen* Vol. 8, no. 01 (2021). 141-142.

¹⁹ Andi Irfan, Andi Irwan, dan Andi Alim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone’.,” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 16, no. 1 (2021). 248.

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang melampaui batas (orang kafir) dan lebih mengutamakan kehidupan dunia dengan cara selalu mengikuti kemauan hawa nafsunya, maka nerakalah tempat tinggal bagi dia. Adapun orang-orang yang takut kepada kebesaran Tuhannya serta menahan nafsu amarahnya dari keinginan hawa nafsu yang menjerumuskan ke dalam kebinasaan mengikuti kemauannya. Maka sesungguhnya surgalah tempat kediamannya yang kekal dan abadi. Alangkah beruntung mereka memperoleh bagian seperti itu.

Menurut Asy-Sya'rawi kata (طَعَى) artinya berbuat semena-mena hingga melampaui batas kewajaran. Perbuatan melampaui batas berasal dari kerusakan akal, hingga dzolim, atau bersikap sombong. Selain itu menurut Asy-Sya'rawi orang yang dapat berbuat dzolim disebabkan 2 hal. Pertama, karena merasa dirinya kuat dan orang lain yang di dzolimi lemah. Kedua, orang tersebut tidak merasa bahwa suatu saat ada kemungkinan dirinya juga akan menjadi lemah.²⁰ Neraka juga dihuni oleh orang-orang yang lebih mementingkan kehidupan dunianya, karena tidak lagi mengingat bahwa hidup di dunia ini hanya untuk sementara, lalu hatinya terpaut kepada dunia yang akan ditinggalkan itu, sehingga tersesatlah dia daripada jalan yang benar.²¹

Pakar tafsir hukum al-Qurthubi, mengemukakan bahwa yang dimaksud dalam ayat ini adalah, terkait dengan Mush'ab bin Umair. Ia menjadikan tubuhnya sebagai tameng bagi Rasulullah SAW pada perang Uhud. Ketika orang-orang sedang kocar-kacir, hingga beberapa anak panah menembus tubuhnya. Selanjutnya

²⁰ Mutawalli asy-Sya'rawi, *Tafsir asy-Sya'rawi*, Juz 15 (Medan: Duta Azhar, 2016): 100.

²¹ Hamka, *Tafsir al-Azhar*, Juz 10 (Singapura: Pustaka Nasional, 1989):7883.

al-Qurthubi juga mengutip pendapat Ibnu Abbas ra bahwa yang dimaksud dengan orang-orang yang takut kepada Tuhannya adalah orang yang takut keberadaannya dihadapan Allah, ketika akan melakukan kemaksiatan, maka dia pun berhenti melakukannya.²²

Penggalan ayat ini ditutup dengan janji Allah akan surga bagi orang-orang yang takut kepada Allah dan menahan hawa nafsunya. Merupakan dorongan bagi manusia untuk berbakti kepada Allah dengan ikhlas, mengutamakan kehidupan akhirat, serta menginsafi diri sebagai makhluk yang tidak berhak memiliki kesombongan. *Hasbunallah wa ni'mal wakil*.

Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam keadaan tertekan, bertindak sesuai etika dan berpegang pada prinsip. Kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dengan tepat membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Penjelasan tersebut didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indriyani yang menerangkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja karyawan akan tinggi.²³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut, ditemukan

²² Syamsuddin al-Qurthubi, *Al-Jami' li Ahkamil Qur'an*, Juz 19 (Cairo: Dar al-Kutub al-Mishriyah, 1964): 208.

²³ Desty Sesiana Indriyani, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur.," *Jurnal Administrasi Bisnis* 59 (1) (2018): 41–50.

fenomena yang dapat memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional. Hal ini dikarenakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja, akan tetapi juga dilihat dari kemampuan dalam mengelola emosi.

Emosi menunjukkan perasaan yang intens dari karyawan dalam menanggapi kondisi lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial yang ditujukan kepada sesuatu atau seseorang. Biasanya emosi akan datang secara spontan dan tidak direncanakan. Emosi menurut psikolog Santrock ada dua jenis yaitu emosi positif dan emosi negatif. Emosi positif berkaitan dengan perasaan positif yang hadir pada diri seseorang misalnya, gembira, bangga, sabar, percaya diri, tertawa, senyum, rasa cinta dan sayang. Sedangkan emosi negatif berkaitan dengan perasaan negatif seperti sedih, gelisah, khawatir, marah, benci, iri, shock dan ekspresi negatif lainnya.²⁴

Hal ini dilihat dari respon yang ditunjukkan oleh karyawan divisi x setelah mendapatkan perintah ataupun teguran dari atasan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Adanya perintah yang berulang dan tidak terorganisir memicu emosi negatif pada karyawan, emosi yang muncul yaitu emosi marah seperti mengumpat. Selain itu ditemukan juga pada salah satu karyawan lapangan divisi lain yang bermain hp ketika jam kerja. Apabila hal ini terus dilakukan dan tidak segera diatasi, maka hal tersebut tidak baik untuk kedepannya. Karena dapat mengganggu

²⁴ Shinta Mutiara Puspita, "Kemampuan Mengelola Emosi Sebagai Dasar Kesehatan Mental Anak Usia Dini," *Jurnal Program Studi PGRA* Vol. 5, no. 1 (2019): 86.

pikiran bahkan memicu emosi karyawan itu sendiri ataupun karyawan lainnya sehingga akan berdampak terhadap fokus kerja karyawan.²⁵

Hasil dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa kecerdasan emosional meliputi kemampuan dalam mengelola emosi diri maupun emosi orang lain penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan, apabila kemampuan tersebut tidak dikelola dengan baik maka dapat memicu kinerja karyawan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena hasil penelitian akan memberikan manfaat dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan membuat sebuah keputusan atau sebuah solusi bagi perusahaan. Dengan begitu hasil dari penelitian ini kedepannya dapat digunakan oleh perusahaan terkait atau pihak lain, sebagai dasar pengembangan kecerdasan emosional pada karyawan maupun ilmu pengetahuan.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, memberi peluang bagi penulis untuk melakukan penelitian ini dan juga karena adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai kecerdasan emosional dan kinerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emosional karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut ?

²⁵ FJ, Wawancara Pribadi, 10 September 2023, PT Panen Embun Kemakmuran.

2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat kecerdasan emosional karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.
3. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan memperkaya pengetahuan terkait kecerdasan emosional yang berperan penting dalam keseharian, khususnya dalam dunia kerja.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran.

2. Kontribusi Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan PT Panen Embun Kemakmuran untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan kinerja dalam bekerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk menjaga, mengembangkan dan meningkatkan kecerdasan emosional Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran, guna untuk mendapatkan kinerja yang baik pada karyawan.

E. Definisi Operasional

1. Kecerdasan Emosional

Penelitian ini menggunakan teori Daniel Goleman untuk variabel kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, kemampuan dalam mengenali, mengelola serta menyalurkan emosi diri sendiri dan orang lain dengan cara yang tepat sesuai dengan situasi, kondisi atau masalah yang sedang dihadapi.²⁶ Kecerdasan emosional diukur menggunakan skala kecerdasan emosional yang disusun dengan aspek-aspek kecerdasan emosional yaitu mengenali emosi diri,

²⁶ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence, Terjemah T. Hermaya*, Cetakan 21 (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2016). 56.

mengelola emosi diri, memotivasi diri, mengelola emosi orang lain dan membina hubungan.²⁷

Adapun kecerdasan emosional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dalam memahami dan mengontrol emosi diri sendiri serta emosi rekan kerja pada karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut. Sehingga karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut mampu mengelola emosi dan memberikan respon yang baik terhadap rekan kerja. Dalam hal ini diukur menggunakan 5 aspek berdasarkan teori Daniel Goleman.

2. Kinerja

Penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁸ Kinerja karyawan diungkapkan menggunakan alat ukur berupa skala kinerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.²⁹

Adapun kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk kemampuan dan keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan atau kantor. Dalam hal ini diukur menggunakan 5 aspek berdasarkan teori Mangkunegara.

²⁷ Goleman, *Emotional Intelligence*, 2016. 56-57.

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015): 67.

²⁹ Mangkunegara, 75.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan sifat asli dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan.

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dan mendukung penelitian ini, berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang penulis rangkum:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono yang berjudul **“Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan”**. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja ($R = 0.580$ dan $F_{regresi} = 11.909$, $p < .01$) serta dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Ketika diuji secara terpisah, muncul pula korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan ($r = 0.527$, $p < .01$), dan korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan ($r = -0.391$, $p < .01$).³⁰ Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional (X)

³⁰ Reni Hidayati, Yadi Purwanto, dan Susatyo Yuwono, “‘Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan’.” *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, no. 1 (2008). 91.

dan kinerja (Y). Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada jumlah variabel X, populasi dan lokasi penelitian.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Made Suwandewi, Trianasari dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng”**. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari koefisien regresi kecerdasan emosional berjumlah 0,516 dengan jumlah R Square adalah 0,783 yang artinya variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dengan persentase 78,3%.³¹ Persamaan penelitian adalah variabel kecerdasan emosional sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah variabel, metode penelitian, lokasi dan subjek penelitian.
3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silmy Amilia dan Ridwan Purnama yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnest Plus di Bandung”**. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4%. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh

³¹ Made Suwandewi dan Trianasari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 4, no. 1 (2022). 19.

yang positif terhadap kinerja pegawai.³² Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi dan subjek penelitian.

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Irfan, Andi Irwan dan Andi Alim dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone”**. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi dan subjek penelitian.
5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Restutanti Borman dan Westi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT”. Palu Mitra Utama (PMU)”**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari tingkat sig. lebih besar dari taraf

³² Silmy Amilia dan Ridwan Purnama, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Indonesia Comnets Plus di Bandung,” *Journal of Business Management and Entrepreneurship Education* Vol.1, no.1 (2016): 24–30.

³³ Andi Irfan, Andi Irwan, dan Andi Alim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone’.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 16, no. 1 (2021). 248.

ketidakpercayaan 5% yaitu $0,088 < 1,67591$.³⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah variabel penelitian sebelumnya berjumlah 3 sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 2 variabel, analisis data, lokasi dan subjek penelitian.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara yang dikembangkan oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Bati-Bati Tanah Laut.

³⁴ Restutanti Borman dan Westi, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU).”, *Jurnal Sinar Manajemen* Vol. 8, no. 01 (2021). 141-142.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

Pada Bab I pendahuluan yang di dalamnya terdiri dari penjelesaian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian dan definisi opresional, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta sistematika pembahasan.

Pada Bab II terdapat kajian teori yang memberikan penjelasan mengenai variabel-dalam penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Serta komponen-komponen variabel dan kerangka berpikir.

Pada Bab III terdapat metode penelitian yang terdiri dari tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas, reliabilitas, dan teknik analisis data.

Pada Bab IV terdapat hasil dan pembahasan penelitian yang berisi gambaran umum lokasi penelitian, hasil uji instrument, dan hasil analisis data serta pembahasan.

Pada Bab V terdapat penutup yang terdiri dari simpulan dan saran dari peneliti berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti.