

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu yang harus diterapkan demi kelancaran jalannya perusahaan. Menurut Hasibuan (2005;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam jalannya perusahaan, agar dapat bersaing dengan persaingan pasar yang ada. Oleh karena itu, perlu adanya sistem yang mengatur mengenai sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penjalanan, serta pengawasan terhadap sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik sangat diutamakan didalam suatu perusahaan, karena hal ini berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan. Setiap sumber daya manusia atau karyawan memiliki potensi yang berbeda-beda, maka kontribusinya dalam bekerja untuk menjalankan rencana operasional perusahaan menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain. Menurut prawirosentono dalam Nurita (2012;7) mengatakan bahwa Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

PT Sri Metriko Utamawidjaja adalah anak perusahaan dari PT Pupuk Sriwidjaja yang bergerak dibidang usaha instrumentasi serta elektronika elektrika yang memiliki sumber daya manusia demi menunjang jalannya proses bisnis pada PT Sri Metriko Utamawidjaja. PT Sri Metriko Utamawidjaja memiliki 63 orang karyawan untuk berbagai bidang pada perusahaan. Karyawan yang ada pada PT Sri Metriko Utamawidjaja tentunya memiliki perbedaan kinerja antara satu

karyawan dengan karyawan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari aspek kedisiplinan karyawan, yang terlihat dari keterlambatan pada bulan Januari persentase keterlambatan sebesar 42%, pada bulan Februari sebesar 39%, pada bulan Maret sebesar 61%. Dari segi kedisiplinan tersebut, yang menjadi aspek kinerja mengalami perubahan yang tentunya akan memberikan pengaruh kepada aspek hasil kerja yang dijalankan oleh karyawan.

Aspek-aspek standar kinerja yang perlu dimiliki karyawan diperlukan keseimbangan diantara aspek-aspek tersebut satu sama lain, karena aspek-aspek standar kinerja mulai dari kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, dan aspek lainnya saling berkaitan. Adanya aspek kinerja yang baik tidak dapat mencapai hasil yang baik apabila salah satu aspek masih terdapat kekurangan. Menurut Mangkunegara aspek standar kinerja mencakup beberapa aspek tersebut (Mangkunegara, 2000;17).

Sumber daya manusia yang baik akan membuat sistem kerja berjalan dengan baik. Untuk itu sumber daya manusia perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayagunakan sumber dayanya dalam mencapai kinerja untuk keperluan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut hasil pengamatan Daniel Goleman dalam Mangkunegara (2008;163) menyatakan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ). Sedangkan menurut Joan Beck dalam Mangkunegara (2008;163) bahwa IQ sudah berkembang 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosional (EQ) dapat berkembang tanpa batas waktu. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional sangat diperlukan.

Pengelolaan emosi yang baik akan menjadikan sumber daya manusia mencapai sukses baik secara pribadi maupun kerja, oleh karena itu setiap orang memiliki kecerdasan emosional yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan individu untuk mengolanya. Terdapat lima dimensi dari kecerdasan emosional yang perlu dimiliki oleh individu seperti kesadaran diri (*Self Awareness*), Pengontrolan Diri (*Self Regulation*), Motivasi Diri (*Self Motivation*), Kesadaran

Sosial (*Social Awareness*), dan kemampuan hubungan sosial (*Social Skill*) (Titimaea dalam Efendi dan Sutanto,2013). Hal inilah yang perlu dimiliki setiap sumber daya manusia agar dapat mencapai prestasi baik itu kinerja atau sukses pribadi.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan dan uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah ada kesesuaian antara hasil pengamatan golem yang menyatakan pencapaian kinerja seorang ditentukan oleh kecerdasan emosional sebesar 80 persen dengan kinerja pada karyawan PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang, untuk itu peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRI METRIKO UTAMAWIDJAJA PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah penulis uraikan pada penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja.

Adapun perumusan masalah yang dihadapi dalam penulisan laporan akhir ini adalah **“Seberapa Besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang?”**

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Untuk mendapatkan analisis yang telah ditetapkan maka penulis memberikan batasan-batasan. Dengan demikian pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah. Pembahasan tersebut dibatasi pada kecerdasan emosional dalam kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan laporan akhir ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah. Penelitian ini juga dapat menuntut penulis untuk berpikir kritis terhadap masalah yang dihadapi.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk membenahi kekurangan-kekurangan yang ada, serta dapat dijadikan bahan untuk membantu PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat kemampuan-kemampuan yang dimiliki terutama kecerdasan emosional.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian dapat menambah perbendaharaan literatur atau bacaan yang dapat dipublikasikan melalui perpustakaan kampus. Hasil penelitian juga dapat berguna bagi masyarakat, mahasiswa, atau dosen untuk mengetahui tentang kecerdasan emosional yang harus dimiliki oleh individu untuk menghadapi dunia kerja atau mencapai prestasi.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian dari karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang yang beralamat di Jl. May Zen Komp. PT Pusri Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Pembagian data menurut cara memperolehnya adalah:

#### **1. Data Primer**

Data primer yang penulis gunakan dalam bentuk kuesioner untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada seluruh karyawan di PT Sri Metriko Utamawidjaja yang berjumlah 63 karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah berupa informasi-informasi yang penulis dapatkan dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang, mulai dari sejarah, struktur organisasi, uraian tugas karyawan, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan serta informasi-informasi yang berhubungan dengan laporan akhir ini.

### **1.5.3 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini penulis melakukan berbagai metode pengumpulan data dengan teknik yang dilakukan adalah:

#### **1. Riset Lapangan**

##### **a. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2013:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh karyawan di PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang mengenai kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

##### **b. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2013:194) Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi

pendahuluan untuk menemukan permasalahan serta mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai apa yang diteliti oleh peneliti. Wawancara penulis lakukan dengan cara menanyakan secara langsung mengenai informasi-informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan laporan akhir.

## 2. Riset Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mencari data-data dan informasi secara teoritis dan mempelajari sumber-sumber tertulis yang berhubungan dengan masalah yang ada pada laporan akhir.

### 1.5.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kuantitas atau kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat berupa orang, makhluk hidup lain, benda tak hidup, perilaku, fenomena alam, dan sebagainya (Sugiyono, 2013;117)

Di dalam penelitian yang penulis buat tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang, maka populasi adalah karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang sebanyak 63 orang karyawan.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013;118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dari berbagai penarikan sampel, penulis memilih menggunakan sampel jenuh (*Saturation Sampling*) dimana teknik sampling apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Hal ini dikarenakan populasi karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja sebanyak 63 orang maka dari itu penulis menggunakan teknik sampel jenuh dengan menarik seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 63 karyawan.

### 1.5.5 Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dimana data yang diperoleh berupa pendapat atau judgement sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Pada pembahasan ini penulis melakukan dengan cara menguraikan dan menjabarkan jumlah responden dan hasil kuesioner.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau bilangan. Data-data yang penulis peroleh tersebut akan diolah secara manual dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Hasil dari pengolahan tersebut akan diperoleh informasi yang signifikan mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat rumus-rumus statistik, yaitu:

##### a. Korelasi *Product Moment*

Yaitu koefisien korelasi antara dua variabel, jika variabel lainnya konstanta, pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2013:248) korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment. Untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Sri Metriko Utamawidjaja.

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan variabel y

$x$  =  $(x_i - \bar{x})$

$y$  =  $(y_i - \bar{y})$

Setelah mendapatkan r hitung, dapat diketahui terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat memberi

interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber: Metodologi Penelitian Bisnis (Sugiyono, 2013)*

Setelah itu, akan tentukan uji signifikansi korelasi product moment dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk taraf kesalahan 5% dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang

Ha = Ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang

Ketentuan:

1. Bila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

#### b. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi /dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2013;260) Adapun rumus dari Regresi sederhana adalah:



$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Independen (Kecerdasan Emosional)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (besarnya pengaruh X terhadap Y)

Dimana untuk mendapatkan Nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

a. Rumus Konstanta

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum X \cdot Y)}{(n \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b. Rumus Nilai Koefisien Regresi

$$b = \frac{(n \sum X \cdot Y) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui signifikansi regresi, dapat di cari dengan langkah-langkah berikut:

Langkah 1. Mencari jumlah kuadrat Regresi

$$JK_{Reg}(a) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Langkah 2. Mencari Jumlah kuadrat Regresi (Jkreg[b|a])

$$JK_{Reg}(b|a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

Langkah 3. Mencari jumlah kuadrat Residu (JKres)

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{Reg}[b|a] - JK_{Reg}(a)$$

Langkah 4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi (RJKreg(a))

$$RJK_{Reg}(a) = JK_{Reg}(a)$$

Langkah 5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Reg}[b|a]$ )

$$RJK_{Reg} [b|a] = JK_{Reg} [b|a]$$

Langkah 6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{Res}$ )

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n - 2}$$

Langkah 7. Menguji signifikansi dengan rumus:

$$F_{Hitung} = \frac{RJK_{Res}[b|a]}{RJK_{Res}}$$

Kaidah pengujian signifikansi:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , terima  $H_0$  artinya tidak signifikan, yang menginformasikan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### c. Koefisien Determinan

Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. rumus ini digunakan untuk mencari seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

### 1.5.6 Pengukuran Variabel

Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan media pengukuran sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengarang</b>
Kecerdasan Emosional	Komponen-komponen kecerdasan emosional	Titimaea dalam Efendi (2013)
Kinerja	Aspek standar pekerjaan	Mangkunegara (2009)

Penilaian Kuesioner dilakukan dengan memberikan bobot nilai kepada masing-masing jawaban dengan menggunakan skala likert. Yang dimana bobot nilai tersebut adalah sebagai berikut (Yusi, dan umiyati, 2009;79):

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Ragu-ragu (R) = 3
4. Kurang Setuju (TS) = 2
5. Tidak Setuju (STS) = 1