

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CENTRAL BATAM RAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Merrisa  
170910068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CENTRAL BATAM RAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Merrisa  
170910068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Merrisa  
NPM : 170910068  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

### **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CENTRAL BATAM RAYA**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 22 Januari 2021



**Merrisa**  
170910068

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT CENTRAL BATAM RAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:  
Merrisa  
170910068**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 22 Januari 2021**



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting sebab akan mempengaruhi hasil *output* yang dikerjakan oleh karyawan sehingga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menganalisis kinerja karyawan di PT Central Batam Raya ditinjau melalui variabel kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *purposive sampling*, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda serta teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 102 responden. Uji validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistic version 25*. Metode yang dipakai pada penelitian ini dipilih terutama dikarenakan oleh terbatasnya waktu, biaya dan tenaga yang penulis miliki, sehingga dalam hal ini penulis berharap dapat meneliti aspek-aspek spesifik dari suatu keadaan sosial secara lebih mendalam. Pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Central Batam Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,860 > 1,98397$ ) dan ( $4,935 > 1,98397$ ), nilai signifikan  $< 0,05$  dan  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $70,337 > 3,09$ ) dengan nilai signifikan  $< 0,05$ .

**Kata kunci:** Emosional, Kinerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **ABSTRACT**

*Employee performance has a very important role because it will affect the employee output so that will affect the performance of a company. This study analyzes employee performance at PT Central Batam Raya are reviewed through the variables of emotional intelligence and human resource development. This research is a quantitative research with purposive sampling method, the method used is descriptive analysis and multiple regression analysis and data collection techniques through questionnaires. Questionnaires distributed amounted to 102 respondents. The method used in this study was chosen mainly because of the limited time, cost and energy that the author has, so that in this case the writer hopes to be able to examine specific aspects of a social situation in depth. Data collection is done by primary data and secondary data. The purpose of this study is to analyze the effect of emotional intelligence and human resource development on employee performance at PT Central Batam Raya. The results showed that the variable emotional intelligence and human resource development had a significant effect simultaneously on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,860 > 1,98397$ ) and ( $4,935 > 1,98397$ ), significant value  $<0.05$  and  $F_{count} > F_{table}$  ( $70,337 > 3,09$ ) with a significant value  $<0.05$ .*

**Keywords :** *Emotional; Human Resources Development; Work Performance.*

## KATA PENGANTAR

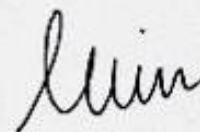
Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si selaku Ketua Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang Tua
7. Teman-teman

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 22 Januari 2021



Merrisa

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar .....	10
2.1.1. Kecerdasan Emosional .....	10
2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	17
2.2. Penelitian Terdahulu .....	20
2.3. Kerangka Pemikiran .....	24
2.3.1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.3.2. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .....	24
2.4. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	26
3.2. Operasional Variabel .....	26
3.3. Populasi dan Sampel .....	28
3.3.1. Populasi .....	28
3.3.2. Sampel .....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5. Metode Analisis Data .....	30
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	30
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	32
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	33
3.5.4. Uji Pengaruh .....	35
3.5.5. Uji Hipotesis .....	36



3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	37
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	37
3.6.2. Jadwal Penelitian .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.2. Hasil Penelitian.....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	59
5.2. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	25

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data kinerja karyawan PT Central Batam Raya .....	5
<b>Tabel 3.1</b> Tabel Operasional .....	27
<b>Tabel 3.2</b> Pembagian Departemen Karyawan PT Central Batam Raya .....	28
<b>Tabel 3.3</b> Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan.....	29
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala Penelitian .....	31
<b>Tabel 3.5</b> Jadwal Penelitian .....	38
<b>Tabel 4.1</b> Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.2</b> Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	40
<b>Tabel 4.3</b> Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	41
<b>Tabel 4.4</b> Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
<b>Tabel 4.5</b> Identitas Responden Berdasarkan Status.....	42
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1 .....	43
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2.....	44
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y .....	45
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas .....	46
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	47
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	50
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	51
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	53
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji t .....	54
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji F .....	55

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	31
<b>Rumus 3.2</b> Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	32
<b>Rumus 3.3</b> Regresi Linear Berganda.....	35
<b>Rumus 3.4</b> Rumus Analisis Koefisien Determinasi .....	36

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring waktu berlalu, terjadi fase pertumbuhan perusahaan yang signifikan secara nasional dan seluruh dunia. Pertumbuhan industri yang meningkat ini terjadi dengan beberapa cara, baik dengan mengakuisisi perusahaan baru, merger dan jenis asosiasi lainnya, atau oleh pembangunan unit industri baru untuk meningkatkan kapasitas produksi dari produk perusahaan. Pemahaman serta

keahlian yang sudah didapatkan dari pengalaman masa lalu mungkin tidak cukup untuk mengatasi tantangan baru. Karyawan yang berkompeten dan dapat mempertahankannya, memungkinkan dirinya untuk menganalisis situasi baru dan mengembangkan solusi baru.

Salah satu faktor yang bisa memengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan emosional diartikan sebagai sebuah kompetensi individu dalam memonitor emosi diri serta lingkungannya, untuk mengenali emosi yang berbeda, dan memanfaatkan informasi emosional untuk memandu pemikiran dan perilaku. Perusahaan menganggap kecerdasan emosional sebagai keterampilan penting karena pengaruhnya yang signifikan terhadap berbagai aspek bisnis, khususnya pengembangan karyawan, kinerja karyawan, dan produktivitas.

(Rauf, Dorawati, & Hardianti, 2020: 227) berpendapat bahwa kecerdasan emosional dibutuhkan dalam berhasil dan berprestasi saat bekerja serta membangun kinerja yang berpengaruh dalam pekerjaan. Pribadi yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik cakap dalam mengatasi tantangan dan menjadi

seorang manusia yang bertanggung jawab, produktif dan optimis ketika mengatasi serta membereskan konflik, dimana hal-hal tersebut sangat diperlukan didalam lingkungan kerja.

Lingkungan akan sebuah pekerjaan berubah secara dramatis, teknologi dan globalisasi berdampak pada pengerjaan dan pengalaman, dan masyarakat menjadi lebih global dan multikultural. Dengan munculnya globalisasi dan perubahan yang pesat dalam lingkungan bisnis, *employability* menjadi salah satu hal utama dalam merekrut sumber daya manusia bagi organisasi manapun. Efektivitas organisasi terletak pada kualitas tenaga kerja dan praktik pengembangan sumber daya manusia memiliki potensi untuk mengembangkan keahlian tenaga kerja.

Pengetahuan serta kompetensi muncul sebagai pendorong utama keunggulan kompetitif di negara maju. Pertumbuhan dalam pembangunan unit industri baru membutuhkan keterampilan khusus untuk pengembangan dan implementasi proyek. Demi meningkatkan kualitas kompetitif, diperlukan agar perusahaan benar-benar memakai tenaga kerja sebagai senjata kompetitif. Strategi dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja untuk mendapatkan poin maksimal bagi perusahaan sudah menjadi fokus utama.

Perusahaan berupaya dalam memaksimalkan karyawan dengan program pengembangan sumber daya manusia, bukan hanya untuk menggapai tujuan bisnis, tetapi yang menjadi poin utama yaitu demi keberlangsungan hidup dan keberlanjutan masa depan perusahaan. Agar meraih hasil yang maksimal, perusahaan perlu menginvestasikan tenaga kerja dalam memastikan bahwa

karyawan mempunyai ilmu, keahlian serta kemampuan yang dibutuhkan dalam bekerja dengan efektif pada lingkungan saat ini yang pesat dan kompleks.

Perusahaan telah menganut gagasan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif serta mengoptimalkan kinerja. Terdapat juga sebagian besar perusahaan yang tidak mempunyai rencana untuk pengembangan karyawan yang dimiliki. Begitu karyawan direkrut, perusahaan tidak mengorientasikan dan juga tidak melatih karyawan untuk memperoleh keterampilan atau meningkatkan bakat dan kualifikasi pendidikan yang karyawan miliki.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sebanding pentingnya dengan sebuah pekerjaan itu sendiri serta menjadi faktor penentu perusahaan dan kompetensi menjadi poin dalam memastikan kesuksesan perusahaan. Jika mempunyai sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi dalam sebuah perusahaan, pastinya hal ini akan menjadi penentu kualitas tenaga kerja yang dimiliki dan hasilnya akan menjadi penentu kualitas kompetitif sebuah perusahaan (Yuliantari & Martini, 2019: 194).

Beberapa perusahaan yang baru didirikan memiliki kinerja yang buruk sebagai akibat dari kurangnya sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pemahaman tentang kontribusi tenaga kerja atau pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan bagi manajemen terutama dalam bidang peningkatan produktivitas organisasi dan juga profitabilitasnya. Produktivitas organisasi dan keberhasilannya berkaitan langsung dengan kinerja karyawan (Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019: 250). Karyawan yang berkinerja lebih baik pasti

akan menghasilkan hasil yang lebih maksimal, hubungan yang baik antar karyawan, kualitas produksi dan komitmen di tempat kerja.

PT Central Batam Raya didirikan pada Februari 2008 sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyediaan alat rumah tangga dan produk elektronik di kota Batam. PT Central Batam Raya mempunyai visi yaitu “Untuk menjadi yang perusahaan elektronik terbesar dan pemasok produk elektronik terbaik”. Untuk merealisasikan visi tersebut, misi yang akan dilaksanakan oleh perusahaan adalah “Untuk memberikan pelayanan terbaik dan kepuasan total kepada pelanggan”. Sumber daya manusia yang kompeten dibutuhkan untuk mengupayakan visi dan misi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Perusahaan perlu berfokus pada kecerdasan emosional daripada sekadar fokus pada kecerdasan intelektual dan pengalaman bekerja para pelamar kerja. Manajer difokuskan untuk meningkatkan kecerdasan emosional para karyawan untuk mendapatkan tingkat kinerja yang lebih tinggi di tempat kerja. Dalam konteks yang sama, penelitian terbaru menemukan kecerdasan emosional sebagai keterampilan yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keadaan yang penulis amati pada PT Central Batam Raya dari sisi kecerdasan emosional, semua pekerjaan tidak hanya dapat diselesaikan dengan kepintaran yang dimiliki karyawan saja, melainkan juga dari cara bagaimana karyawan sanggup mengatur emosi yang dapat menghambat dalam bekerja. Saat ini masih terdapat karyawan yang belum mampu mengatur emosinya dalam bekerja, jika terdapat sebuah kesalahan dalam bekerja maka karyawan akan cepat mudah marah, mudah tersinggung dan sulit untuk meredakan emosinya. Terdapat



juga karyawan yang masih membawa masalah pribadi pada saat bekerja, kurangnya konsentrasi dalam bekerja ditimbulkan dari banyaknya masalah pribadi yang dimiliki. Selanjutnya, terdapat juga karyawan yang memiliki ego yang tinggi dalam diri dan mengakibatkan sulit bekerjasama dengan rekan kerja lainnya serta menyebabkan munculnya konflik dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kualitas dan hubungan layanan dengan pelanggan, interaksi di antara karyawan dan pelanggan sangat penting. Menurut observasi penulis pada PT Central Batam Raya, terdapatnya karyawan yang kurang berkompeten dalam bidang pekerjaannya dikarenakan penugasan karyawan pada suatu posisi tanpa mempertimbangkan kompetensi yang karyawan miliki sehingga tingkat kinerja karyawan tidak menjangkau tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dalam bekerja, sangatlah rendah. Karyawan tidak mempunyai dorongan yang besar dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dikarenakan minimnya pengembangan sumber daya manusia.

**Tabel 1.1** Data kinerja karyawan PT Central Batam Raya

Tahun	Kinerja Karyawan
	Pengaduan dari Pelanggan
Oktober - Desember	28
Juli - September	17
Mei - Juni	11
Maret - April	29
Januari - Februari	23

**Sumber:** PT Central Batam Raya, Data diolah tahun 2020

Dari tabel diatas ditemukan bahwa jumlah pengaduan dari pelanggan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulan. Pada periode bulan Oktober - Desember, jumlah pengaduan mengalami peningkatan dibandingkan periode

bulan sebelumnya. Suatu hasil kerja dan pelayanan yang baik dan maksimal tentunya akan terhindar dari pengaduan para pelanggan. Peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan agar dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal.

Setelah penjabaran yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap permasalahan-permasalahan yang ada dan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Batam Raya.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bersumber pada latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi, yakni:

1. Terdapat karyawan yang masih belum bisa mengatur emosinya dengan baik dalam bekerja, seperti mudah marah, mudah tersinggung dan sulit meredakan emosi.
2. Masih adanya karyawan yang membawa masalah pribadi pada saat bekerja.
3. Karyawan kurang berkompeten dalam bidang pekerjaannya dikarenakan penugasan pada posisi kerja tanpa pertimbangan kompetensi yang karyawan miliki.
4. Rendahnya pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dalam bekerja.
5. Pengaduan pelanggan yang meningkat akibat menurunnya kinerja.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Bersumber pada identifikasi masalah diatas, maka penulis dibutuhkan untuk membuat batasan masalah, yakni: agar menghindari timbulnya pengkajian penelitian terlampau luas dan supaya penelitian yang lebih tersusun mengingat terbatasnya waktu, biaya dan ruang, hingga pada penelitian ini peneliti menekankan pada:

1. Pengkajian pada permasalahan pokok selaras dengan judul, yakni kecerdasan emosional (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2) dan kinerja karyawan (Y).
2. Penelitian ini dibatasi pada PT Central Batam Raya.
3. Tahun yang hendak di teliti yaitu tahun 2020.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya?
3. Apakah kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti berdasarkan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan agar dapat menyediakan sejumlah manfaat maupun kegunaan, diantaranya:

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini akan menyediakan wawasan tambahan kepada para mahasiswa/i dalam bidang ilmu manajemen. Serta sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti lainnya.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis

Dapat dipakai peneliti untuk menambah informasi pada sektor ilmu sumber daya manusia, pengimplementasian teori yang sudah didapatkan semasa

pembelajaran serta memperdalam wawasan mengenai perkara nyata dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Selaku perbandingan yang objektif selama mengambil keputusan dan sebagai panduan dalam menetapkan tindakan yang hendak dilakukan perusahaan pada masa depan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan arsip akademik yang berfungsi sebagai referensi bagi civitas akademika serta sumber rujukan oleh peneliti berikutnya terutama tentang manajemen bisnis serta yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Kecerdasan Emosional**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

(Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018:94) mengartikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sebagai kapabilitas individu dalam mengenali emosi pada diri serta orang lain, mengerti maksud emosi, dan mengelola emosi secara teratur.

Menurut (Mulyasari, 2019: 193) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kompetensi seseorang dalam mengidentifikasi emosi pribadinya sehingga mengetahui kelebihan maupun kekurangannya, mengendalikan emosi tersebut, meningkatkan serta memotivasi diri sendiri, mengerti emosi dan watak pribadi lain, dan menciptakan ikatan baik bersama pihak lainnya.

Menurut (Rauf, Dorawati, & Hardianti, 2020: 228) kecerdasan emosional yakni kompetensi seseorang dalam membangkitkan emosi pribadi serta orang lain dan menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak yang memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga pencapaian serta kemajuan maupun kinerja karyawan sangat dipengaruhi dari kecerdasan emosional.

(Linda, Astuti, & Wijaya, 2019: 15) berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang optimal sangat menolong individu menangani permasalahan dengan baik serta mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan memperoleh kinerja yang prima. Sebaliknya kecerdasan emosional yang tidak optimal dapat

berakibat negatif terhadap kinerja karyawan sebab karyawan tidak mampu menetapkan pilihan yang akurat serta menangani masalah dengan baik. Dalam meraih tujuan karyawan, kecerdasan emosional juga turut berpengaruh dalam segi penguasaan diri, kesadaran diri, empati, motivasi, serta keterampilan sosial yang baik ialah kompetensi yang sangat dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan kompetisi antar rekan kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan dalam menguasai, menggunakan, serta mengendalikan emosi dengan baik agar dapat berbicara dengan efektif, bersimpati pada orang lain, serta menyelesaikan masalah maupun konflik.

#### **2.1.1.2.Faktor yang Memengaruhi Kecerdasan Emosional**

(Cahyani, 2017: 8) menyebutkan terdapat 2 faktor yang akan memengaruhi kecerdasan emosional individu, yakni:

1. Faktor Internal, yaitu sesuatu yang berada didalam individu yang memengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal mencakupi dua sumber yakni segi psikologis serta segi jasmani. Segi psikologis meliputi pengalaman, motivasi, perasaan, dan kemampuan berpikir. Segi jasmani ialah aspek fisik serta kondisi tubuh, jika hal tersebut terganggu akan dipastikan berpengaruh pada proses kecerdasan emosinya.
2. Faktor Eksternal, seperti dorongan dari luar atau sekitar saat kecerdasan emosi berjalan. Faktor eksternal mencakup:

- a. Dorongan itu sendiri, kejemuan ialah salah satu faktor yang memengaruhi kesuksesan individu dalam berlangsungnya kecerdasan emosi.
- b. Situasi khusus atau lingkungan yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi.

### **2.1.1.3.Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018: 94), terdapat 4 indikator yang digunakan dalam mengukur kecerdasan emosional, yakni:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah keahlian individu dalam mengenal emosi, pemicu emosi, kekuatan, kelemahan, motivasi, nilai, dan tujuan seseorang, serta memahami bagaimana hal tersebut memengaruhi pikiran dan perilaku seseorang.

2. Manajemen Diri

Manajemen diri ialah keahlian dalam mengatur emosi pada diri dan bisa memberikan batas dalam diri. Individu yang selalu menjaga keadaan serta mengatur emosinya di perusahaan, akan berusaha agar tidak mudah kesal maupun marah saat kejadian menimpa dirinya. Individu akan berusaha menciptakan motivasi lain agar tetap bekerja.

3. Kesadaran Sosial

Kesadaran sosial ialah keahlian individu dalam bersimpati serta mengerti emosi individu lainnya. Karyawan merasakan empati, memiliki kesadaran



serta peka akan ekspresi, pendapat, maupun keadaan rekan kerja pada perusahaan.

#### 4. Manajemen Hubungan

Manajemen hubungan adalah dimensi yang terkait dalam mengelola emosi orang lain. Contohnya seperti menghibur orang yang sedih, membagikan inspirasi dan saran kepada rekan kerja dalam menuntaskan pekerjaan tepat waktu, mewujudkan rasa nyaman saat bekerja dengan rekan baru, serta mengelola emosi antar karyawan yang terlibat konflik dengan konsumen atau karyawan lainnya.

### **2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

(Dika, 2017: 84) mendefinisikan pengembangan sebagai sebuah aktivitas dalam memperluas kompetensi teknis, teoritis, konseptual, serta etiket pegawai yang diperlukan tuntutan kerja menggunakan pembelajaran serta pelatihan. Kompetensi teoritis, konseptual, dan etiket pegawai ditingkatkan dengan pembelajaran, sedangkan tujuan pelatihan adalah meningkatkan kompetensi teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Sumber daya manusia adalah suatu kelompok atau sifat individu seseorang dalam bentuk sumber ilmu serta keahlian dan mencerminkan didikan serta kompetensi individu. Pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah usaha untuk mengoptimalkan kualitas serta kapasitas tenaga kerja menggunakan pelaksanaan persiapan pembelajaran, praktek serta pengendalian karyawan atau

tenaga kerja demi mendapatkan sebuah perolehan yang maksimal (Siagian, 2017: 29).

(Kareem, 2019: 32) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia yaitu *a systematic process for educating and acquiring new skills, knowledge, and abilities of individuals, groups and organizations through the application of talent development, training, career development, and organizational development initiatives* yang berarti proses sistematis untuk mendidik dan memperoleh keterampilan baru, pengetahuan, dan kemampuan individu, kelompok dan organisasi melalui penerapan pengembangan bakat, pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan inisiatif organisasi.

(Wang, Werner, Sun, Gilley, & Gilley, 2017: 1170) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai *every process or activity that is originally or in the future, has the ability to develop knowledge, skills, productivity and work-based comfort, self-interest or other people's interests, or the profit of a company, community, and the world* yang berarti setiap proses atau aktivitas yang mulanya ataupun masa depan, mempunyai kemampuan dalam mengembangkan ilmu, keterampilan, produktivitas, dan kenyamanan berbasis pekerjaan, demi kepentingan sendiri maupun orang lain, atau keuntungan suatu perusahaan, komunitas, dan dunia.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, penulis menyimpulkan pengembangan sumber daya manusia yaitu pengembangan dari para pekerja melalui pendidikan formal, rancangan pembelajaran serta praktek demi mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan mengembangkan kompetensi sumber

daya manusia atau karyawan tentu akan sangat berguna bagi perusahaan, karena semakin baik kompetensi karyawan akan sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.2.2.Faktor yang Memengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Saat melaksanakan pengembangan sumber daya manusia penting untuk meninjau faktor yang ada pada perusahaan bersangkutan. (Bangun, 2012: 210) menjelaskan terdapat 2 faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia, yakni:

##### **1. Faktor Internal**

Meliputi seluruh aktivitas perusahaan yang mampu dikendalikan oleh pimpinan perusahaan ataupun karyawan yang berkaitan, yang terdiri dari:

- a. Visi dan misi perusahaan, realisasi kegiatan dan program dalam rangka menggapai visi dan misi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang sudah berkembang.
- b. Strategi dalam mencapai tujuan, dibutuhkannya keahlian karyawan dalam memprediksi dan mencegah situasi di luar yang dapat berdampak pada perusahaan.
- c. Sifat serta jenis kegiatan, susunan rencana pengembangan sumber daya manusia tentu tidak sama antar perusahaan yang aktivitasnya teratur dengan perusahaan yang aktivitasnya membutuhkan ide baru dan kreativitas.

## 2. Faktor Eksternal

Agar perusahaan mampu menyelesaikan visi dan misinya, maka diperlukan untuk meninjau faktor-faktor lingkungan yang memungkinkan memberi dampak, meliputi:

- a. Kebijakan pemerintah, contohnya: Peraturan Pemerintah, Surat Keputusan Menteri ataupun pejabat, Undang-Undang, yakni panduan yang perlu dipertimbangkan sebab pastinya berdampak pada rencana atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan.
- b. Adat istiadat masyarakat, semua perusahaan dibangun bagi kebutuhan masyarakat yang memiliki latar belakang adat istiadat dan kultur yang berbeda-beda.
- c. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan diperlukan untuk bisa menentukan teknologi sepadan dengan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki.

### **2.1.2.3.Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

(Krismiyati, 2017: 47) mengatakan terdapat 3 indikator pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

#### 1. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan hati atau jiwa, dan merupakan dasar atau alasan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja. Motivasi kerap ditafsirkan sebagai faktor yang menggerakkan sikap manusia. Setiap kegiatan yang dikerjakan oleh individu pastinya terdapat faktor yang

mendorongnya. Oleh sebab itu, yang menjadi faktor pendorong kegiatan seseorang adalah kebutuhan dan keinginan.

## 2. Kepribadian

Kepribadian meliputi kebiasaan, sikap, dan sifat-sifat yang berkembang ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian terkait erat dengan nilai-nilai, norma dan perilaku.

## 3. Keterampilan

Keterampilan yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cakap dan gesit. Keterampilan yaitu kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan, atau keahlian yang dibutuhkan.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

(Hanah, 2019: 323) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah konsep umum, yaitu efektivitas perusahaan, operasi perusahaan, dan karyawannya yang didasarkan pada standar dan pedoman yang telah ditentukan. Pada dasarnya perusahaan digerakkan oleh individu, sebab itu peranan karyawan pada perusahaan wajib mencapai kriteria perilaku yang ditentukan untuk menghasilkan pencapaian serta usaha yang diinginkan.

Menurut (Dani, Abdul, & others, 2019: 89) kinerja karyawan yaitu pencapaian ataupun *output* yang didapatkan oleh tenaga kerja dan *output* tersebut dapat diukur dan dinilai. Menurut (Mulyasari, 2019:194) kinerja adalah hasil dari

bekerja dan didapatkan setelah menyelesaikan pekerjaan serta kewajibannya dalam bekerja.

Sehingga dari beberapa teori tersebut, penulis menyimpulkan kinerja karyawan ialah pemenuhan atau penyelesaian pekerjaan melalui tingkat keberhasilan upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Mengelola kinerja karyawan dengan bijak sangat penting dan tidak dapat dilakukan jika potensi karyawan dan kemampuan untuk bekerja tidak diukur. Produktivitas organisasi dan keberhasilannya berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja lebih baik pasti akan menghasilkan hasil yang maksimal.

#### **2.1.3.2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang menentukan kinerja karyawan pada perusahaan menurut (Mulyasari, 2019: 196) yaitu:

1. Faktor Individu

Menurut psikologis, pribadi yang normal merujuk pada seseorang dengan tingkat integritas tinggi antara fungsi psikis (mental) dan fisik (tubuh). Karena tingkat integritas yang tinggi tersebut, individu mempunyai konsentrasi diri yang optimal. Konsentrasi yang optimal ini adalah modal pokok seseorang, agar dapat mengendalikan serta menggunakan potensinya dalam kegiatan atau pekerjaan untuk menggapai sasaran perusahaan.

## 2. Faktor Lingkungan Perusahaan

Faktor lingkungan perusahaan berpengaruh mendukung karyawan agar meraih kinerja yang maksimal. Faktor ini mencakup penguraian pekerjaan yang mudah dipahami, pemberian wewenang yang sesuai, sasaran pekerjaan yang berinovasi, komunikasi kerja yang efektif, hubungan rukun antar sesama rekan kerja, suasana kerja yang penuh hormat, kesempatan karir serta fasilitas kerja yang dibutuhkan tersedia.

### 2.1.3.3.Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Anggapraja, 2016: 144) kinerja karyawan dipengaruhi oleh 8 indikator yaitu:

1. *Quality of work*, merupakan kualitas kerja yang diraih berlandaskan ketentuan serta kesiapan.
2. *Quantity of work*, ialah total pekerjaan yang dikerjakan pada suatu masa waktu yang ditetapkan.
3. *Job knowledge*, merupakan banyaknya ilmu yang dimiliki terkait pekerjaan beserta keahliannya.
4. *Cooperation*, merupakan kemauan akan bekerja sama dengan individu lainnya (sesama pegawai perusahaan).
5. *Dependability*, merupakan memahami dan bisa dipercayai mengenai kehadiran dan penutasan kerja tepat pada waktu.
6. *Creativeness*, merupakan orisinalitas ide-ide yang dimunculkan atas tindakan dalam mengatasi permasalahan yang muncul.

7. *Initiative*, merupakan antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lainnya serta saat menambah tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, berhubungan dengan karakter, *leadership*, perilaku diri, serta keramah-tamahan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti, yakni:

1. (Hanah, 2019: 321-330) melakukan penelitian mengenai Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 2, No. 3, Juli 2019, p-ISSN 2615-3009, e-ISSN 2621-3389. Variabel independen yang dipakai ialah kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual serta variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda serta seluruh karyawan Rs Pelni Jakarta sebagai populasi dan sebanyak 91 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan RS. Pelni Jakarta.
2. (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018: 91-100) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (1), 2018,



e-ISSN: 2579-9401. Variabel independen yang dipakai ialah kompetensi, kecerdasan emosional serta variabel dependennya ialah kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dan seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel sejumlah 97 responden. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan simultan kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. (Siagian, 2017: 25-39) melakukan penelitian mengenai Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. Jurnal Akrab Juara Vol 2 No 3 Edisi Agustus 2017, ISSN 2620-9861. Variabel independen yang digunakan adalah budaya organisasi, disiplin kerja, pengembangan sumber daya manusia, variabel dependen adalah kinerja pegawai dan variabel interveningnya adalah motivasi kerja. Metode penelitian yang dipakai ialah paradigma kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan pegawai serta yang dijadikan sampel sebanyak 94 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. (Fadili, Tuhagana, Jamaludin, & others, 2018: 80-85) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan, ISSN: 2541-6995. Variabel independen yang digunakan adalah pelatihan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian deskriptif dipakai pada penelitian ini. Populasi sebanyak 250 karyawan dan sampel sebanyak 153 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan korelasional antara variabel independen yang memungkinkan terjadinya hubungan jalur dari ketiga variabel yang diuji.
5. (Anggapraja, 2016: 140-146) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi *Explanatory Survey* pada Karyawan Unit *Human Capital Management* PT Telkom Tbk.) Jurnal aplikasi manajemen Vol 14 No 1, 2016, ISSN: 1693-5241. Variabel independen yang digunakan adalah *knowledge management*, pengembangan sumber daya manusia serta variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Metode penelitian yang dipakai ialah metode *explanatory survey*. Data didapatkan dari kuesioner yang diberikan pada 61 responden. Hasil penelitian menunjukkan penerapan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Tbk.
6. (Dani, 2019: 88-96) melakukan penelitian mengenai *the Effect of Knowledge Management and Human Resource Development on Employee*

*Performance at PT. Sky Pacific Indonesia. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, ISSN: 2226-1184. Variabel independen yang digunakan adalah *knowledge management*, *human resource development* dan variabel dependennya adalah *employee performance*. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif serta teknik analisis jalur. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan secara simultan *knowledge management and human resource development* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

7. (Lee & Kusumah, 2020: 51-67) melakukan penelitian mengenai *Analysis of the Influence of the Emotional, Intellectual and Spiritual Intelligence on Employee Performance with Work Motivation as a Moderating Variable. Management and Economics Review, Volume 5, Issue 1, 2020, ISSN: 2501-885X*. Variabel independen yang dipakai ialah *emotional, Intellectual, spiritual Intelligence*, variabel dependennya adalah *employee performance* dan *work motivation* sebagai variabel *moderating*. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif serta teknik *accidental sampling* untuk mendapatkan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 responden Hasil dari penelitian menyatakan secara simultan *emotional intelligence and intellectual intelligence* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sedangkan *spiritual intelligence* berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance*.

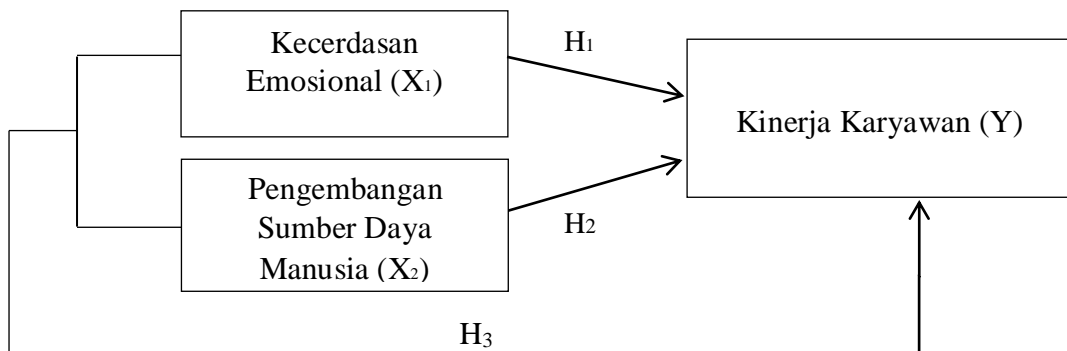
## **2.3. Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1. Hubungan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

(Mulyasari, 2019: 193) menemukan terdapatnya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika kecerdasan emosional karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan optimal. Sedangkan, jika kecerdasan emosional karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memberikan *output* yang baik pula, dimana akan terlihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan tersebut kepada perusahaan.

### **2.3.2. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

(Fadili, 2018: 84) membuktikan dalam penelitiannya bahwa adanya hubungan positif antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk mengoptimalkan keterampilan serta keahlian karyawannya dengan mendorong pembelajaran individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung di mana pengetahuan dapat dibuat, dibagikan, dan diterapkan. Kinerja karyawan berperan penting pada kehidupan sehari-hari sebab akan mengarah pada kinerja organisasi secara keseluruhan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
**Sumber:** Peneliti, 2020

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan sementara atas jawaban dari permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2012: 63).

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis, yaitu:

- H<sub>1</sub>: Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya.
- H<sub>2</sub>: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya.
- H<sub>3</sub>: Kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Central Batam Raya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk dipakai pada penelitian kemungkinan hubungan sebab akibat dari satu variabel ke variabel lainnya (Sanusi, 2017: 13). Peneliti memakai metode kuantitatif dimana instrumen untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), kemudian pengaruh kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan pengembangan sumber daya manusia ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **3.2. Operasional Variabel**

Definisi variabel penelitian yaitu suatu hal yang berupa apa saja yang sudah ditentukan peneliti agar dianalisis dan akhirnya peneliti bisa mendapatkan data terkait bahan yang dikaji, sehingga dapat diambil simpulannya. (Sugiyono, 2012: 38) menjelaskan operasional variabel adalah seluruh hal dalam bentuk apa saja yang ditentukan peneliti agar dianalisis dan diperoleh data yang berhubungan, dan selanjutnya diambil simpulannya. Operasional variabel terbagi menjadi dua variabel yakni variabel bebas (*independent variable*) serta variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya variabel dependen dalam penelitian. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas ialah (kecerdasan emosional)  $X_1$  dan (pengembangan sumber daya manusia)  $X_2$ . Sementara, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, dikarenakan terdapat variabel bebas dalam penelitian. Peneliti menetapkan satu variabel terikat yaitu (kinerja karyawan)  $Y$ .

**Tabel 3. 1** Tabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )	Menurut (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018: 94) kecerdasan emosional adalah kapabilitas individu dalam mengenali emosi pada diri sendiri serta orang lain, mengerti maksud emosi, serta mengelola emosi dengan teratur.	Menurut (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018: 94): 1. Kesadaran Diri 2. Manajemen Diri 3. Kesadaran Sosial 4. Manajemen Hubungan	Interval 5 Poin
Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	Menurut (Siagian, 2017: 29) pengembangan sumber daya manusia ialah sebuah usaha dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas tenaga kerja menggunakan pelaksanaan persiapan pembelajaran, praktek serta pengendalian karyawan atau tenaga kerja demi mendapatkan sebuah perolehan yang maksimal.	Menurut (Krismiyati, 2017: 47): 1. Motivasi 2. Kepribadian 3. Keterampilan	Interval 5 Poin
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Menurut (Dani, 2019: 89) kinerja karyawan adalah hasil atau <i>output</i> yang dihasilkan oleh karyawan dan <i>output</i> tersebut dapat diukur dan dinilai.	Menurut Gomes dalam (Anggapraja, 2016: 144): 1. <i>Quality of work</i> 2. <i>Quantity of work</i> 3. <i>Job knowledge</i> 4. <i>Teamwork</i> 5. <i>Initiative</i>	Interval 5 Poin

**Sumber:** Peneliti, 2020

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi ialah jumlah dari sebuah lokasi mencakup objek serta subjek yang memiliki sifat serta ciri spesifik dan ditentukan dari peneliti agar diuji serta selanjutnya diambil simpulannya. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 102 karyawan yang merupakan total seluruh karyawan PT Central Batam Raya.

**Tabel 3.2** Pembagian Departemen Karyawan PT Central Batam Raya

Departemen	Jumlah
Accounting	5
Admin	15
Finance	5
HRD	5
Kernet	15
Kepala Gudang	3
Kolektor	10
Sales	9
Staff Gudang	20
Supir	15
Total	102

**Sumber:** PT Central Batam Raya, Data diolah tahun 2020

#### 3.3.2. Sampel

Sampel yaitu kumpulan data yang lebih kecil, yang dipilih atau ditetapkan oleh peneliti dari populasi yang lebih besar dengan menggunakan metode pemilihan yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel. Teknik sampel jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel (Sugiyono, 2019: 127).



### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2012: 224) mengemukakan teknik pengumpulan data yaitu perencanaan strategis saat melaksanakan penelitian, sebab hal utama pada penelitian yaitu memperoleh data. Pada penelitian ini, data primer serta data sekunder menjadi sumber yang dibutuhkan saat memperoleh data.

1. Data Primer, ialah data awal yang ditulis serta dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2012: 104). Pengumpulan data primer dapat menggunakan beberapa teknik yaitu dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner. Kuesioner ialah teknik mengumpulkan data yang efisien jika peneliti memahami secara pasti variabel yang diteliti serta memahami hal yang dibutuhkan dari para responden, dengan memakai *Skala Likert*.

*Skala likert* merupakan skala yang umumnya berdasarkan pada jumlah sikap responden dalam memberikan jawaban dari pernyataan berhubungan dengan indikator-indikator variabel yang diteliti (Sanusi, 2017: 59). *Skala likert* bukan hanya dipakai dalam mengukur sikap, tetapi dapat digunakan untuk mengukur konsep pemikiran dan pendapat seseorang mengenai keadaan sosial yang sedang terjadi (Sugiyono, 2012: 93). Berikut ini merupakan tabel skala *likert* yang digunakan peneliti dalam penyebaran kuesioner untuk memperhitungkan respon dari responden:

**Tabel 3.3** Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2012)

Kuesioner selanjutnya disebarakan ke responden yang akan diteliti sebagai sampel pada penelitian. Kuesioner berisi kumpulan pertanyaan yang diberikan untuk diisi oleh responden. Agar mempermudah peneliti dalam mendapatkan data maupun fakta teoritis yang berhubungan dengan masalah yang akan diulas.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder, ialah data yang berasal dari perusahaan terkait, serta data eksternal yang bersumber pada jurnal, serta penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

### 3.5. Metode Analisis Data

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2017: 115) statistik deskriptif merupakan metode statistik yang dipakai dalam mengkaji data yang menjelaskan maupun menggambarkan data yang sudah dikumpulkan melalui pengumpulan data guna membuat kesimpulan yang diterima umum. Penyajian data dalam statistik deskriptif dapat berupa tabel, diagram lingkaran, grafik, piktogram, perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), standar deviasi dan persentase (Sanusi, 2017: 116)

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memaparkan informasi ataupun mendeskripsikan variabel independen yakni kecerdasan

intelektual serta pengembangan sumber daya manusia dan variabel dependen yakni kinerja karyawan.

(Umar, 2014: 164) menetapkan rentang skala menggunakan rumus:

**Rumus 3. 1** Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

**Sumber:** (Umar, 2014: 164)

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{102 \times (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{102 \times 4}{5}$$

$$RS = 81,6$$

Hasil dari perhitungan rentang skala yang dihitung kemudian dikontribusikan sebagai berikut:

**Tabel 3.4** Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Kriteria
1	102 – 183,6	Sangat tidak baik
2	184,6 – 266,2	Tidak baik
3	267,2 – 348,8	Cukup
4	349,8 – 431,4	Baik
5	432,4 - 514	Sangat baik

**Sumber :** Data Penelitian, 2020

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai dalam menemukan validitas dari kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Data yang didapatkan dari penelitian yang sudah dilakukan harus memiliki data yang valid. Validitas data adalah tingkat akurasi data yang terjadi pada tempat dilakukan penelitian dengan kemampuan yang akan dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012: 267). Dengan demikian, data yang dilaporkan tidak berbeda dengan kejadian realita yang berlangsung di lokasi dilakukan penelitian disebut sebagai data yang valid. Uji validitas digunakan untuk menemukan validitas dari kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Peneliti memakai rumus korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji validitas data diukur dengan nilai r, yakni:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  = pernyataan atau pertanyaan valid
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  = pernyataan atau pertanyaan tidak valid

Kemudian, rumus korelasi yang digunakan untuk mencari nilai r (korelasi) adalah rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

#### **Rumus 3.2** Korelasi *Pearson Product Moment*

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

X = Angka mentah untuk variabel X

$Y$  = Angka mentah untuk variabel  $Y$

$N$  = Banyaknya sampel

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor seluruh item

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memeriksa sejauh mana sebuah hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran tersebut diuji berulang kali (Wibowo, 2012: 52). Reliabilitas ialah skala konsistensi responden dalam menjawab pernyataan atau pernyataan dari variabel-variabel yang telah di rangkum dalam kuesioner. Reliabilitas dapat diuji menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan menggunakan kriteria:

- a. Jika nilai koefisien *cronbach alpha*  $> 0,70$  = pernyataan atau pertanyaan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien *cronbach alpha*  $< 0,70$  = pernyataan atau pertanyaan tidak reliabel.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residu yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal. Apabila hasil kurva berbentuk seperti lonceng, maka nilai tersebut berdistribusi normal (Wibowo, 2012: 61). Uji ini diukur dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang terstandarisasi, analisis *Chi Square* serta menggunakan nilai *Kolmogorov-*

*Smirnov*. Kurva residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z_{\text{tabel}}$  ; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$  ;  $\text{sig} > 0,05$ .

### **3.5.3.2. Uji Multikolinieritas**

(Wibowo, 2012: 87) berpendapat bahwa uji multikolinieritas dilakukan untuk menelaah ada tidaknya hubungan variabel bebas dan terikat dalam uji asumsi klasik. Hubungan antar variabel bebas dan terikat akan membuat ketergantungan yang sangat kuat. Uji multikolinieritas juga berfungsi untuk pengambilan keputusan mengenai hubungan uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Salah satu dari beberapa cara untuk menemukan gejala multikolinieritas ialah dengan menggunakan atau memperhatikan bagian tool uji yakni *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , maka dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Jika terdapatnya varian variabel dalam model yang berbeda, maka dapat dinyatakan model tersebut memiliki masalah heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93). Atau dapat diartikan juga pada model tersebut ditemukan perbedaan varian dari residual dalam pengamatan regresi tersebut. Dalam melaksanakan uji ini terdapat beberapa metode yang dapat dipakai, yaitu metode grafik Park Glejser dan metode Barlet dan Rank Spearman atau uji Spearman's rho. Model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134-135) regresi linear berganda yaitu regresi penambahan jumlah variabel independen dari satu variabel menjadi dua atau lebih. Contohnya ialah peneliti mengangkat judul yang akan diteliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan contoh tersebut, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus regresi linear berganda yang dipakai pada penelitian ini, yakni:

#### **Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = variabel dependen (variabel respons)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = kecerdasan emosional

X<sub>2</sub> = pengembangan sumber daya manusia

e = error

#### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau *multiple coefficient of determination* (koefisien determinasi majemuk) menjelaskan besaran pembagian variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) secara serentak. Selain itu, r merupakan koefisien yang menjelaskan hubungan

antar variabel yang saling terikat. Koefisien korelasi nilainya dapat berupa nilai positif dan negatif sedangkan R (koefisien korelasi majemuk) memprediksi korelasi antara variabel dependen (Y) dengan seluruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ). Korelasi tersebut dijelaskan secara serentak dan nilainya senantiasa positif. Regresi linear berganda akan semakin baik jika nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin meningkat atau mendekati angka 1 dan nilainya bersama-sama mengalami peningkatan dengan variabel independen (Sanusi, 2017: 136).

**Rumus 3.4** Rumus Analisis Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{(\text{ry}x_1)^2 + (\text{ry}x_2)^2 - 2 (\text{ry}x_1) (\text{ry}x_2)(\text{rx}_1x_2)}{1 - (\text{rx}_1x_2)^2}$$

$$= \frac{\text{Jumlahkuadrat}_{regresi}}{\text{Jumlahkuadrat}_{total}}$$

**Sumber:** (Wibowo, 2012)

Keterangan:

$R^2$ = Koefisien Determinasi

$\text{ry}x_1$ = Korelasi variabel  $x_1$  dengan y

$\text{ry}x_2$ = Korelasi variabel  $x_2$  dengan y

$\text{rx}_1x_2$ = Korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji t

Uji t menjelaskan besarnya pengaruh yang ditimbulkan semua variabel independen terhadap variabel dependen (Wibowo, 2012: 127). Pengambilan keputusan uji t dengan cara membandingkan t hitung dan t tabel, seperti di bawah ini:



1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.5.5.2.Uji F**

(V. W. Sujarweni, 2018: 141) berpendapat bahwa uji f dilakukan untuk mengetahui apakah layak atau tidak layak data yang akan digunakan. Peneliti melaksanakan penelitian ini dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, sehingga menghasilkan dua keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel independen memberikan pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel independen tidak memberikan pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap variabel dependen.

## **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **3.6.1.Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian PT Central Batam Raya yang berlokasi di Komplek Citra Buana 1 Blok D No.6-7, Batam. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui seberapa besar pengaruh

kecerdasan emosional dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Central Batam Raya.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sept	Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
		2020	2020				2020				2020				2021				2021			
		1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	
1.	Pengajuan Judul Penelitian	■																				
2.	Pengambilan Data		■	■																		
3.	Studi Pustaka				■	■	■															
4.	Metodologi Penelitian						■	■	■													
5.	Penyusunan Kuesioner								■	■	■											
6.	Penyebaran Kuesioner											■	■	■								
7.	Pengolahan Data														■	■	■	■	■			
8.	Penyelesaian Penelitian																			■	■	

**Sumber:** Peneliti, 2020