

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOKO ROTTE BAKERY**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Akademis Guna Menyelesaikan
Jenjang Pendidikan Sarjana Psikologi (S1) Pada Fakultas Psikologi*

Universitas Islam Riau



Oleh:

ANGGIE LIKE PRATIKA

148110145

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Atas IZIN Allah SWT kupersembahkan karya sederhana ini untuk orangtuaku, Bapak Syahrul Saluna yang telah memberikan cinta dan dukungan yang berupa moral maupun materi. Karena itu terima kasih ku persembahkan bakti dan cintaku untuk orangtua ku.



MOTTO

“Jadilah seperti nanas. Berdiri tegak, mengenakan mahkota, dan manis di dalamnya.”

“Katherine Gaskin”



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim...

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah- Nya. Shalawat beriring salam tercurah kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabat dan para pengikutnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Rotte Bakery Pekanbaru” dan dibuat untuk memenuhi syarat gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief , M. Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Islam Riau.

4. Ibu Lisfarika Napitupulu.,M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Universitas Islam Riau
5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA selaku wakil dekan III Universitas Islam Riau
6. Ibu Juliarni Siregar.,M.Psi., MA selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M. Psi., Psikolog selaku sekretaris program studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau serta dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan serta dukungan kepada penulis
8. Ibu Leni Armayanti., S.Psi, M.Si selaku kepala laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
9. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau: Bapak Tukiman Khateni, S.Ag., M.Si, Bapak Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, Bapak Ahmad Hidayat, M.Psi., Psikolog, Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., M.A, Ibu Icha Herawati S.Psi. M.Soc.Sc, Ibu Irfani Rizal, S.PSI., M. Psi, Ibu Tengku Nila Fahdlia., M.Psi., Psikolog, Ibu dr Raihanatu Bin Qalbi Ruzzain., M.Kes
10. Terimakasih kepada Bapak Zulkifli Nur, SH sebagai KTU, Ibu Hj. Sovia Endang Kasubbag Umum & Kepegawaian, Ibu Masrifah, S.Kom Kassubag Akademik, Segenap Staff Ibu Eka Mailinasari, SE, Bapak Ridho Lesmana, ST, Bapak Wan Rahmad Maulana, SE, Ibu Liza Fahrani, S.Psi, Bapak

Bambang Kamajaya Barus, SP, Segenap PHL: Kasmiwati, Devi Novitasari,
M. Soif Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

11. Terimakasih kepada keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, karyawan dan seluruh sivitas akademik yang telah banyak membantu dalam kelancaran studi hingga penyelesaian skripsi ini.
12. Terimakasih banyak kepada Bapak Hardinata Putra selaku HRD rotte cabang Pekanbaru, beserta karyawan-karyawan yang bekerja di setiap cabang rotte yang telah membantu dalam penyelesaian pada penelitian saya
13. Terimakasih kepada kedua orang tuaku Syahrul Saluna yang tiada hentinya berdoa untuk kelancaran di setiap segala urusan termasuk skripsi ini, dan selalu mencurahkan kasih sayang serta memberikan dukungan sehingga mampu menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
14. Terimakasih juga kepada kakak-kakakku Mutiara Sary dan Gera Rozalia yang selalu memberikan dorongan serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Terimakasih juga kepada calon suamiku Dwi Sahid Wibowo, S.H., M.H, yang sudah memberikan waktunya serta memberi dukungan sehingga mampu menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
16. Terimakasih kepada sahabatku Ajeng yang selalu memotivasi dari jauh tanpa henti
17. Terimakasih juga kepada temanku Tika dari fakultas psikologi yang sudah banyak membantuku dan memberikan ilmunya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak di kesempatan ini.



Pekanbaru, 2021

Anggie Like Pratika

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10

2.2 Kecerdasan Emosional	11
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	11
2.2.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	15
2.3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan	16
2.4 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	18
3.2 Defenisi Operasional	18
3.2.1 Kecerdasan Emosional	18
3.2.2 Kinerja Karyawan	19
3.3 Subjek Penelitian	19
3.3.1 Populasi Penelitian	19
3.3.2 Sampel Penelitian	19
3.4 Metode Pengumpulan Data	20
3.4.1 Skala Kecerdasan Emosional	21
3.4.2 Skala Kinerja Karyawan	22
3.5 Analisis Data	23
3.5.1 Uji Normalitas	23
3.5.2 Uji Linearitas	23
3.5.3 Uji Hipotesis	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24

4.1 Orientasi Kancan Penelitian	24
4.2 Pelaksanaan Penelitian	25
4.3 Persiapan Penelitian	26
4.4 Data Demografi	26
4.5 Deskriptif Data Penelitian	27
4.6 Kategori Variabel Penelitian	28
4.7 Hasil Penelitian	30
1. Uji Normalitas	30
2. Uji Linieritas	31
3. Uji Hipotesis	31
4.8 Pembahasan	32
BAB V PENUTUP	36
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Saran	36
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4.1 <i>Blue Print</i> Item Skala Kecerdasan Emosional	21
Tabel 3.4.2 <i>Blue Print</i> Item Skala Kinerja Karyawan	22
Tabel 4.1 Data Demografi	26
Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian	27
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi Variabel Penelitian	28
Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Penelitian Kecerdasan Emosional	28
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan	29
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Kolmogorov-Smirnov Test	30
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	31

DAFTAR TAMPILAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Lampiran 2 Hasil *Output SPSS*



**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOKO ROTTE BAKERY PEKANBARU**

ANGGIE LIKE PRATIKA

148110165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan toko Rotte yang ada di seluruh cabang Pekanbaru dengan sampel sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan analisa statistik yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik korelasi Pearson, melalui bantuan program pengolah data SPSS versi 23,0 for Windows. Hasil statistik ini telah menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan ($f= 181,033$, $p =0,013$). Adapun nilai kontribusi yang diberikan adalah $R = 0,669$. Hal ini berarti pengaruh antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan berhubungan secara signifikan pada karyawan yang bekerja di toko rotte setiap cabang di Pekanbaru.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT ROTTE BAKERY PEKANBARU**

ANGGIE LIKE PRATIKA

148110165

**FAKULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY**

ABSTRACT

This study is to determine the influence of emotional intelligence with employee Performance. The research population is all employees of Rotte shops in all Pekanbaru branches with 200 people as sample. This sampling technique uses saturated sampling technique. The statistical analysis used in this study is Pearson correlation statistical analysis, using SPSS data processing program version 23,0 for Windows. These statistical results have shown that there is a significant the influence between emotional intelligence and employee performance ($F: 181,033$ $P = 0,013$). The value contribution given is $R = 0,669$. This means that the influence between emotional intelligence and employee performance is significantly related to employees who work in Rotte stores in each Pekanbaru branch.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance

العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين في متجر راتي باكيري باكنبارو

أنجي ليكي براتيكا

١٤٨١١٠١٦٥

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين في متجر راتي باكيري في جميع فروع باكنبارو مع عينة من ٢٠٠ شخص. تستخدم تقنية أخذ هذه العينات تقنية أخذ عينات مشبعة. في حين أن التحليل الإحصائي المستخدم في هذا البحث هو التحليل الإحصائي للارتباط بيرسون، بمساعدة برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية الإصدار ٠.٢٣ لبرنامج معالجة بيانات الوندوش. أظهرت نتائج هذه الإحصائية أن: هناك علاقة ذات معنوية إحصائية بين الذكاء العاطفي وأداء الموظف (ف = ٠,٣٣,١٨١، ب = ٠,١٣,٠). قيمة المساهمة المقدمة هي $R = ٠,٦٦٩$. هذا يعني أن العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين مرتبطة بشكل كبير بالموظفين الذين يعملون في متجر روتي في كل فرع في باكنبارو.
الكلمات الرئيسية: الذكاء العاطفي، أداء الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu Negara yang dikategorikan sebagai Negara berkembang ialah Indonesia. Faktor penting dalam pembangunan Indonesia adalah mencapai keadaan Negara menjadi lebih baik seperti dalam bidang ekonomi, sosial budaya, politik, pertahanan serta keamanan dimana hal ini untuk menciptakan transisi menuju keadaan yang diinginkan masyarakat. Selain menjadi Negara yang lebih baik dari berbagai bidang, pembangunan Indonesia harus memiliki faktor lain dalam pembangunan Negara yaitu membangun Sumber Daya Manusia (SDM), di Indonesia masih banyak sekali ditemukan permasalahan dalam sumber daya manusia, salah satu hal yang menjadi permasalahannya adalah kurangnya tingkat kinerja terhadap sumber daya manusia itu sendiri

Sumber daya manusia adalah pendorong berkembangnya suatu industri ataupun organisasi. Faktor penting sebagai penggerak dinamika organisasi atau industri adalah sumber daya manusia. Setiap individu berkeinginan berprestasi dalam berbagai hal seperti di bidang pekerjaan. Keberhasilan serta kesuksesan dalam bekerja tidak hanya didukung dari keterampilan intelektualnya saja, namun hal ini juga didukung oleh keterampilan mengelola emosi. (Setyaningrum et al, 2016)

Hidayati et al (2008) menyatakan bahwa dalam industri perusahaan yang menjadi bagian penting adalah kinerja karyawannya, namun fakta saat ini menunjukkan bahwa tidak semua kinerja karyawan memenuhi harapan perusahaan. Masih banyak

karyawan yang kinerja kurang baik. Menurut indeks kinerja World Investment Report (WIR) 2003, indeks kinerja Indonesia berada di peringkat 138 dari 140 negara. Pemeringkatan tersebut mempertimbangkan indikator seperti tingkat kehadiran, kualitas kerja (profesionalisme kerja) dan kualitas kerja pegawai Indonesia yang masih tergolong rendah.

Kinerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Jika terdapat penurunan kinerja di dalam perusahaan baik individu ataupun kelompok dapat memberikan dampak buruk pada perusahaan tersebut.

Menurut Marthis dan Jackson (2011) keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan akan sangat ditentukan oleh keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Performa yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, serta meningkatkan pendapatan perusahaan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan pergantian karyawan, dan menurunkan pendapatan perusahaan.

Thompson dan Arthur (2013) menyatakan bahwa karyawan yang proaktif dalam bekerja akan lebih efisien dibandingkan dengan karyawan yang memiliki proaktivitas yang rendah. Secara keseluruhan, karyawan dengan tingkat proaktif yang tinggi dapat mengambil insiatif, mengungkapkan pandangan mereka, mencegah masalah

dikemudian hari dalam lingkungan kerja, serta meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. . Dalam penelitian Massie, Areros, dan Rumawas, jika tekanan kerja meningkat akan menurunkan potensi kinerja karyawan, sebaliknya jika tekanan kerja menurun akan meningkatkan potensi kinerja pada karyawan. Jika karyawan tidak dapat menyesuaikan keinginannya dengan situasi yang sebenarnya, maka karyawan akan berada di bawah tekanan, pekerjaan menjadi menumpuk, dan tugas yang diberikan oleh atasan akan sulit untuk diselesaikan, apalagi jika karyawan sering mendapatkan pekerjaan yang baru dari atasan, stress kerja yang didapatkan dengan penambahan tugas baru akan memunculkan tekanan kerja, yang mempengaruhi produktivitas dan mempengaruhi kinerja karyawan. (Massie et al, 2018)

Mangkumanegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2008) berpendapat bahwa perusahaan tentunya terdiri dari banyaknya karyawan yang mempunyai perilaku seperti tangap, hadir tepat waktu, dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja yang mengakibatkan tujuan yang tidak tercapai.

Damansio (2009) mengatakan bahwa emosi berperan besar terhadap suatu tindakan bahkan dalam pengambilan keputusan “rasional”. Kecerdasan emosional

yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka, karena individu kurang dapat mengambil keputusan secara rasional dan tidak bisa menghadapi keputusan konflik secara tepat.

Goleman (2005) berpendapat bahwa kecerdasan emosi yang ada pada individu adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Jika seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam hal apapun dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Agustin dan Ginanjar (2007) berpendapat bahwa keberadaan kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan menampilkan kinerja yang baik pula. Golamen (2015) mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya kemampuan kognitif saja yang dibutuhkan tetapi juga kemampuan emosional.

Goleman (dalam Wibowo, 2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain yang termasuk kecerdasan emosional. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku

karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Yani dan Istiqomah (2016) mengemukakan bahwa beberapa perusahaan menunjukkan jika karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosional yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Jika seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik namun tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

Dari hasil observasi peneliti di Rotte Bakrey Pekanbaru, ada beberapa hal yang menjadi objek dalam penelitian terhadap karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. Dimensi-dimensi dari kecerdasan emosional seperti kesadaran diri (*self awareness*) dan kesadaran sosial (*social awareness*) karyawan dapat dikatakan kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak serius dalam bekerja seperti mencari-cari alasan untuk mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja. Kemudian, adanya karyawan yang menganggap sepele suatu pekerjaan yang di bebaskan kepadanya, serta terdapat karyawan yang tidak dapat memberikan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika seorang karyawan tidak dapat menempatkan dirinya dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti merasa masih kurangnya kecerdasan emosional terhadap karyawan Rotte Bakery Pekanbaru yang mengakibatkan

menurunnya kinerja pada karyawan Rotte Bakery Pekanbaru sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada Toko Rotte Bakery Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh adalah memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan tambahan untuk informasi baru dan dukungan teoritis khususnya hubungan Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis mengenai Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

- b. Untuk organisasi agar dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan pada sistem Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan untuk kemajuan organisasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2011) Kinerja ialah tingkat keberhasilan atau keseluruhan hasil seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti tujuan atau target, standar kerja, atau kinerja yang telah disepakati sebelumnya.

Rahadi (2010) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan aktivitas kerja, dan mengacu pada tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko, 2011) kinerja ialah sejauh mana tugas diatur, dan yang mendominasi pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan individu ataupun sekelompok individu untuk melaksanakan kegiatan yang sempurna sesuai tanggung jawab dan mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut penelitian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapatkan karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya sebagai karyawan.

2.1.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Rahadi (2010) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas ialah persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan persepsi keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah yang dihasilkan atau dinyatakan, meliputi jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Keterapan waktu

Keterapan waktu ialah kegiatan yang diselesaikan pada jangka waktu yang sudah ditentukan, dari perspektif koordinasi hasil hasil *output* dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas ialah hal yang menunjukkan penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia dan teknologi serta material secara maksimum agar mendapatkan untung yang sebesar-besarnya.

5. Kemandirian

Kemandirian ialah pekerjaan yang dapat diselesaikan secara mandiri tanpa perlu diawasi.

6. Kehadiran

Kehadiran ialah hadir atau tidaknya karyawan tersebut di kantor saat memasuki jam kerja.

7. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama ialah kemampuan seseorang karyawan melakukan kegiatan bersama karyawan lain dalam kegiatan yang tidak dapat diselesaikan sendiri.

Berdasarkan keterangan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa ada 7 indikator menurut Rahadi (2010) yaitu : 1). kualitas 2). kuantitas 3). keterapan waktu 4). efektivitas 5). Kemandirian 6). Kehadiran 7). Kemampuan bekerja sama

2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Marthis dan Jackson (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas dan efisiensi yaitu hubungan dengan kinerja organisasi, oleh sebab itu standar pengukurann kinerja dapat diukur dari efektivitas serta efisiensi.

2. Otoritas

Kekuasaan serta tanggung jawab organisasi yang baik didelegasikan dengan tepat, tanpa tugas yang tumpang tindih. Setiap karyawan di organisasi mengetahui kewajiban dan hak dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin meliputi penghormatan dan ketaatan terhadap kesepakatan yang dicapai antara karyawan dan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif ialah terkait dengan kreativitas dan daya pikir yang membentuk ide-ide dalam merencanakan hal-hal yang terkait dalam tujuan organisasi.

Berdasarkan keterangan faktor-faktor diatas maka dapat disimpulkan ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Marthis dan Jackson (2011) yaitu : 1). Efektivitas dan efisiensi 2). Otoritas 3). Disiplin 4). Inisiatif.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Mayer dan Salovey (1990) menciptakan istilah “kecerdasan emosional” yang memiliki makna sebagai bagian dari kecerdasan sosial, yang terlibat dalam kemampuan untuk memantau emosi serta perasaan individu lain agar dapat membedakan serta menggunakan informasi untuk membimbing pikiran serta tindakannya sendiri.

Golamen (2005) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan ketahanan dalam menghadapi kegagalan, memotivasi diri individu, kemampuan untuk membaca perasaan orang lain, kemampuan mengendalikan impuls emosional, serta kemampuan untuk membangun hubungan baik dengan individu lain. Ketika seorang individu dapat beradaptasi dengan emosi orang lain dan berempati, maka tingkat emosional seseorang tersebut sangat baik dan dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Gardner (dalam Golamen 2005) menyatakan bahwa bukan hanya bentuk kecerdasan yang menentukan hasil hidup individu, tetapi juga faktor lainnya. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosionalnya secara baik dan cerdas.

Menurut Copper dan Sawaf (1998) seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional mampu memahami dan merasakan perasaan mereka dan menggunakannya sebagai dasar untuk membangun hubungan. Seseorang dengan kecerdasan emosional akan peka terhadap emosi mereka sendiri dan oranglain yang dapat menggunakan kecerdasan emosional itu dengan tepat. Golamen (2005) berpendapat bahwa kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk bertahan menghadapi frustrasi, memotivasi diri sendiri, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengendalikan dorongan hati, menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, mengatur suasana hati, berdoa, dan berempati.

Menurut Wibowo (2002) kecerdasan emosional ialah kemampuan menggunakan serta menendalikan emosi sesuai keinginan yang berdampak positif pada individu tersebut. Kecerdasan emosional berefek menjadi hubungan yang sejahtera serta bahagia. Pendapat ini dapat dikatakan jika kecerdasan emosi menuntut seseorang untuk belajar menghayati perasaan serta belajar mengenali diri sendiri dan orang lain, mmenanggapi respon secara tepat, serta menggunakan energi emosional secara efektif di pekerjaan serta kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian penelitian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali serta mengelola emosi diri maupun orang lain.

2.2.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Golamen (1997) mengutip definisi kecerdasan emosional menurut Mayer dan Salovey (1990) dengan memperluasnya menjadi lima aspek, yaitu :

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah mengenali perasaan individu dan emosi diri sendiri ketika itu terjadi, untuk mengetahui bagaimana perasaan individu pada saat tertentu, untuk memiliki tolak ukur yang realistis untuk efikasi diri dan kepercayaan diri yang kuat, serta membantu memandu pengambilan untuk diri sendiri.

2. Pengaturan emosi

Pengaturan emosi adalah kemampuan menangani perasaan dan mengelola emosi sehingga dapat diekspresikan secara tepat atau selaras untuk mencapai keseimbangan diri seseorang. Menghadapi emosional yang sedemikian rupa berdampak positif kata hati yang menjadi peka, pada pelaksanaan tugas, dapat menunda kebahagiaan sebelum mencapai tujuannya, serta dapat pulih dari tekanan atau stress secara emosional.

3. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan untuk mengambil tindakan yang efektif, inisiatif, serta kemampuan untuk menghadapi frustrasi dan kegagalan.

4. Empati

Empati merupakan kemampuan untuk memahami perspektif mereka, merasakan perasaan orang lain, menyelaraskan diri, dan menimbulkan hubungan saling percaya dengan orang lain. Seseorang dengan empati yang baik mampu memahami sinyal sosial yang tidak terlihat dan menunjukkan apa yang orang lain butuhkan atau kendalikan.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial merupakan kemampuan dalam membina hubungan, dapat membaca situasi dengan cermat, serta menghadapi emosi ketika berhadapan dengan orang lain. Membina hubungan sosial dengan orang lain merupakan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial. Jika seseorang berhasil berinteraksi

dengan orang lain dan penampilannya selaras dengan perasaan dirinya, maka individu tersebut dapat berhasil menjalin hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan keterangan aspek diatas maka dapat disimpulkan ada 5 aspek menurut Golamen (1997) yaitu : 1). Kesadaran diri 2). Pengaturan diri 3). Motivasi 4). Empati 5). Keterampilan sosial

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Golamen (1997) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu :

1. Faktor lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga ialah ruang lingkup awal seseorang untuk belajar emosi. Kecerdasan emosional didapat pada masa bayi, contohnya seperti mengenalkan berbagai macam ekspresi. Emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan menetap serta melekat secara permanen pada masa dewasa. Kehidupan emosional yang ditanamkan dalam keluarga mempunyai manfaat bagi individu tersebut.

2. Lingkungan non keluarga

Lingkungan non keluarga berkaitan dengan lingkungan pendidikan serta masyarakat. Kecerdasan emosi berkembang seiring dengan perkembangan mental serta fisik individu. Pembelajaran semacam ini ditunjukkan dari emosi

yang disertai dengan situasi orang lain dan kegiatan bermain peran sebagai seseorang diluar diri sendiri.

Berdasarkan keterangan faktor-faktor diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Golamen (1997) yaitu :

1). Faktor lingkungan 2). Lingkungan non keluarga

2.3 Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Sebagai gambaran tentang hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, Setyaningrum et al (2016) mengatakan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur, serta diperolehnya angka koefisien regresi menyatakan bahwa variabel-variabel pengaturan diri, pengaturan diri, empati, motivasi, dan keterampilan sosial berpengaruh signifikan secara parsial ataupun simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

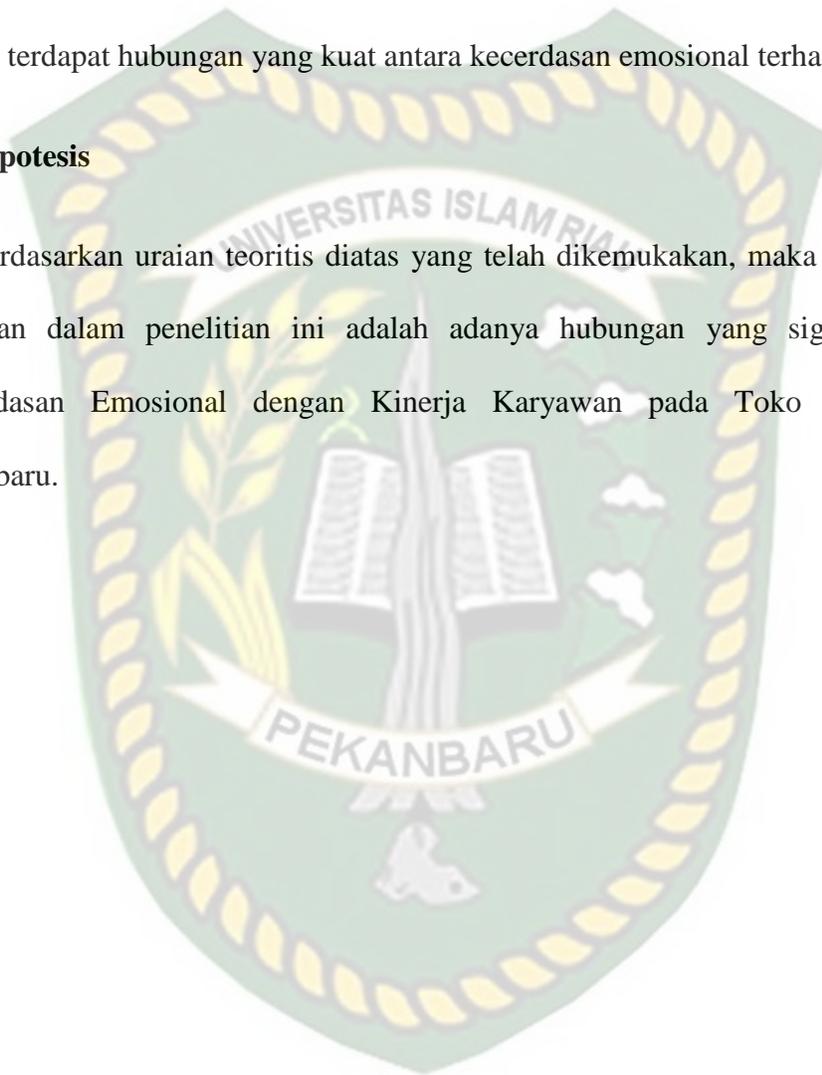
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama & Suhaeni (2018) mengatakan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi sebesar 59,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti.

Gambaran dari penelitian Amilia & Purnama (2016) terlihat bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Bandung mempunyai

pengaruh secara langsung atau simultan sebesar 60,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 39,6% dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Korelasi tau hubungan antara emosional dengan kinerja pegawai memperoleh skor sebesar 0,777 (positif yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional terhadap kinerja).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis diatas yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada Toko Rotte Bakery Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu representasi dari berbagai variabel, dimana faktor-faktor dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel perlu ditentukan dengan jelas untuk menyelesaikan dan menganalisis hubungan antara variabel dan penelitian. (Bungin, 2020)

Pada penelitian ini digunakan dua variabel yaitu kecerdasan emosional X dan kinerja karyawan Y, adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) : Kecerdasan Emosional
2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan

3.2 Defenisi Operasional

3.2.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali serta mengelola emosi diri maupun orang lain. Kecerdasan emosional dalam penelitian ini diukur dari aspek yang dikemukakan oleh Golamen (1997) yaitu: 1). Kesadaran diri 2). Pengaturan diri 3). Motivasi 4). Empati 5). Keterampilan sosial

3.2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang didapatkan karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajibannya sebagai karyawan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dari aspek yang dikemukakan oleh Rahadi (2010) yaitu: 1). kualitas 2). kuantitas 3). keterapan waktu 4). efektivitas 5). Kemandirian 6). Kehadiran 7). Kemampuan bekerja sama.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi yaitu suatu wilayah umum yang didalamnya berupa subjek ataupun objek dengan karakter tertentu serta kualitas yang sudah ditentukan peneliti untuk dipelajari serta diperoleh kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Menurut pendapat lain, populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang menjadi sumber penelitian (Bungin, 2020). Dari pengertian ini maka yang menjadi populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan toko Rotte yang berada di Pekanbaru.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel yaitu bagian dari populasi untuk mewakii sebagian dari populasi (Bungin, 2020). Sedangkan menurut Sugiyono (2008) sampel yaitu bagian dari ciri-ciri dan jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2008) jika semua anggota populasi dijadikan sampel, maka *sampling* jenuh merupakan teknik panduan pengambilan

sampel. Peneliti menggunakan sampling jenuh agar melihat secara keseluruhan hubungan antara dua variabel. Pada sampel penelitian ini berjumlah 215 orang karena adanya sampel yang tidak valid atau tidak dapat digunakan maka sampel ini berjumlah sebanyak 200 karyawan toko Rotte di Pekanbaru. Dalam pengambilan sampel ditentukan sebanya 200 karyawan toko Rotte di Pekanbaru.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan di penelitian ini adalah metode skala 55 yang terdiri dari kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Dengan digunakan skala ini akan didapatkan pendapat atau hasil dari subjek penelitian, sebab acuan tersebut berdasarkan pada laporan diri, keyakinan diri dan pengetahuan. Dasar penggunaan dalam metode ini karena subjek adalah individu atau seseorang yang sangat mengerti tentang dirinya sendiri, apa yang dikemukakan subjek benar, dapat dipercaya, serta interpretasi subjek tentang hal-hal yang menjadi pertanyaan-pertanyaan yang diajukannya mempunyai hal yang sama dengan yang dimaksud oleh pembuat skala. Skala yang digunakan merupakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2008) Skala *Likert* ialah memuat aitem pernyataan yang wajib dijawab oleh subjek dengan cara dipilihnya satu pernyataan dari sejumlah alternative jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) , serta sangat tidak setuju (STS).

Skala penelitian meliputi dua pernyataan sikap, yaitu pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Azwar (2012) pernyataan *favorable* yaitu pernyataan atau

jawaban yang menyetujui ataupun mendukung keadaan seubjek serta pernyataan yang tidak mendukung keadaan subjek. Setiap jawaban mempunyai skor dengan nilai yang berbeda-beda dimulai dari 1 hingga 5. Skor untuk pernyataan *favorable* sangat setuju: 5, setuju: 4, netral: 3, tidak setuju: 2, serta sangat tidak setuju: 1. Sebaliknya, untuk respon pernyataan *unfavorable* sangat tidak setuju: 5, tidak setuju: 4, netral: 3, setuju: 2, dan sangat setuju: 1.

3.4.1 Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional adalah skala yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional. Skala ini diadaptasi oleh Rembulan (2018) menggunakan skala yang disusun oleh Golamen (1997) berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional yang meliputi : 1) kesadaran diri 2) pengetahuan diri 3) motivasi 4) empati 5) keterampilan sosial. Total jumlah aitem dalam skala kecerdasan emosional sebelum diadaptasi adalah 30 aitem. Namun setelah dilakukan try out oleh Rembulan (2018) terdapat 5 aitem yang gugur, sehingga tersisa 25 aitem. Setelah dilakukan seleksi aitem dinyatakan valid indeks realibilitas alpha cronbach's didapat 0,959. Penyebaran aitem skala kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 3.4.1. dibawah ini:

Tabel 3.4.1 Blue Print Item Skala Kecerdasan Emosional

No	Dimensi Kecerdasan Emosional	Aitem		Jumlah
		<i>Favorabele</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesadaran diri	1,3,4,5,6,7	2,8	8

2	Pengaturan diri	10,11,12,14	9	5
3	Motivasi	17,18,20,21,22	19	6
4	Empati	23,24,25		3
5	Keterampilan sosial	28,29,30		3
	Jumlah	21	4	25

3.4.2 Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan adalah skala yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Skala ini diadaptasi oleh Trifanny (2018) menggunakan skala yang disusun oleh Rahadi (2010) berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan yang meliputi : 1) kualitas 2) kuantitas 3) ketepatan waktu 4) efektivitas 5) kemandirian 6) kehadiran 7) kemampuan bekerja. Total jumlah aitem dalam skala kinerja karyawan sebelum diadaptasi adalah 35 aitem. Namun setelah dilakukannya try out oleh Trifanny (2018) terdapat 5 aitem yang gugur, sehingga tersisa 30 aitem. Setelah dilakukan seleksi aitem dinyatakan valid indeks realibilitas *alpha cronbach's* didapat 0,824. Penyebaran aitem skala kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.4.2 dibawah ini :

Tabel 3.4.2 Blue Print Item Skala Kinerja Karyawan

No	Dimensi Kinerja Karyawan	Aitem		Jumlah
		<i>Favorabele</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kualitas	1,2	16,17,18	5
2	Kuantitas	3	19,20,21	4
3	Ketepatan waktu	5,6	22,24	4
4	Efektivitas	7,8	25,26,27	5
5	Kemandirian	9,10	29,30	4

6	Kehadiran	11,12	31,32	4
7	Kemampuan bekerja sama	14,15	33,35	4
	Jumlah	13	18	30

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah skor variabel-variabel yang diteliti berdistribusi normal ataupun tidak normal. Aturan yang digunakan ialah bila p nilai Z (*kolmogrov-smirnov*) $> 0,05$ maka berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2006).

3.5.2 Uji Linearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah agar mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantungan. Uji linier dilaksanakan terhadap variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan apakah itu linier atau tidak, maka dipakai uji linearitas. Aturannya adalah dengan melihat nilai- p dari nilai F (linier). Jika $p < 0,05$ dapat dikatakan hubungannya linier, namun jika $p > 0,05$ maka dikatakan hubungan tersebut tidak linier.

3.5.3 Uji Hipotesis

Melakukan uji hipotesis dilakukan agar melihat hubungan antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis ini menggunakan analisis regresi untuk melihat hubungan antar variabel keduanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancah Penelitian

Saat Saat melaksanakan penelitian, sebaiknya untuk terlebih dahulu membuat orientasi kancah penelitian. Orientasi ini dilakukan demi memberikan gambaran singkat tentang lokasi penelitian. Lokasi penelitian yang peneliti pilih yaitu Toko Rotte Bakery Kota Pekanbaru, bertempat di Jalan Bukit Barisan Komplek Ruko Bukit Garden Residence No.6 Tangkerang Timur Pekanbaru. Pada penelitian ini, penulis mengambil subjek penelitian yaitu pada karyawan yang berkerja di usaha Rotte Bakery. Berdasarkan dari sejarah yang diketahui, usaha Rotte Bakery didirikan oleh bapak Syafrizal pada tahun 2015. Beliau telah menggeluti usaha bakery sejak tahun 2007, namun usaha beliau hanya membuat kue kering di bulan Ramdhan dan donat saja. Kemudian bapak Syahfrizal mencoba untuk memulai dengan berdagang secara harian serta terjun ke dunia roti. Pada tahun 2015, beliau memulai usaha bisnis dengan berjualan kue donat dengan sistem menitipkan ke kios-kios kecil milik warga sekitar dengan jasa sales. Dikarenakan hal tersebut dirasakan kurang menguntungkan ditahun 2016, maka beliau berinisiatif untuk merubah sistemnya dengan berusaha membuat outlet.

Bapak Syahrizal mendirikan Rotte Bakery pada tanggal 8 Januari 2016 dengan sistem outlet seperti sekarang ini. Dengan berjalannya waktu hingga 2021, Rotte

Bakery lebih banyak menggunakan sistem mitra. Saat ini Rotte Bakery telah memiliki 10 investor serta 34 cabang di Riau.

Rotte Bakery adalah perusahaan Islam. Perusahaan berharap seluruh karyawan atau tim yang bekerja di Rotte Bakery menginginkan ibadahnya meningkat serta spiritualitas meningkat. Dengan cara menutup outlet 15 menit pada saat azan, ketika suara adzan terdengar, maka karyawan Rotte Bakery wajib melaksanakan tugasnya sebagai orang muslim untuk Shalat, terutama bagi pria wajib segera ke Masjid untuk melaksanakan Shalat berjamaah. Banyak perusahaan yang menggunakan sistem penggajian dengan standar UMR, namun Rotte Bakery sendiri memakai sistem bagi hasil sesuai dengan konsep syariah agar dapat mensejahterahkan kehidupan karyawan serta sistem ini juga berlaku juga bagi investor.

Keuntungan yang didapatkan oleh Rotte Bakery dialokasikan sebesar 20% untuk membantu anak yatim, kaum Dhuafah, membangun pesantren gratis, fakir miskin, rumah sakit gratis, serta membangun masjid, yang dikelola oleh Yayasan Rotte Indonesia Mulia. Hal ini dilaksanakan karena perusahaan juga memiliki keinginan beramal bagi sesama individu yang membutuhkan.

4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian berlangsung selama tiga hari dari tanggal 3 April 2021 sampai tanggal dengan 5 April 2021, dengan sampel sebanyak 200 pada karyawan Rotte Bakery. Penelitian dilakukan dengan membagi skala atau kuesioner penelitian kepada seluruh cabang karyawan Rotte Bakery serta pada siswa yang sedang melakukan magang di

toko Rotte Bakery. Setelah tiga hari disebar, skala penelitian terkumpul sebanyak 200 partisipan yang dapat dianalisis, setelah sebelumnya melakukan penyaringan kembali pada jawaban-jawaban dari responden yang dianggap dijawab tidak sesuai dengan aturan.

4.3 Persiapan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis sebelumnya membuat skala penelitian yaitu skala *likert* dengan bantuan angket. Setelah skala penelitian selesai, peneliti membagikan skala kepada karyawan dan siswa magang yang ada di seluruh cabang Pekanbaru. Skala diberikan kepada karyawan dan siswa magang di beberapa cabang yang diarahkan oleh Kepala cabang setiap masing-masing cabang.

4.4 Data Demografi

Berdasarkan perolehan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh sejumlah tanggapan terhadap identitas subjek sebagai berikut:

5. Tabel 4.1 Data Demografi

Kategori	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	68	34
Perempuan	132	66
Usia		
16-20 tahun	57	28.5
22-25 tahun	126	63.0
26-30 tahun	17	8.5
Pendidikan		
Strata 1	16	8.0

Diploma 3	5	2.5
Sekolah Menengah Atas	177	88.5
Sekolah Menengah Pertama	2	1.0
Total	200	100.0

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin yaitu perempuan dengan frekuensi sebanyak 132 atau 66 persen. Pada kategori umur, responden yang paling banyak yaitu berusia 22-25 tahun dengan frekuensi paling banyak 126 atau 63,0 persen.

4.5 Deskriptif Data Penelitian

Dari hasil penelitian penulis di lapangan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Toko Rotte Bakery terdapat jumlah sampel sebesar 200 karyawan yang berdasarkan dari 19 cabang di Pekanbaru. Pengolahan data ini menggunakan program dengan aplikasi komputer yaitu *SPSS 23.00 for Windows*.

Tabel 4.2 Rentang Skor Penelitian

Variabel Penelitian	Skor X yang dimungkinkan (Empirik)			
	Minimum	Maksimum	Rata-rata (<i>Mean</i>)	Standar Deviasi (SD)
Kecerdasan Emosional	78	121	98.49	9.087
Kinerja Karyawan	89	150	121.80	11.481

Berdasarkan deskripsi data variabel pada Tabel 4.2 , maka data deskripsi statistic variabel penelitian dapat dilihat pada nilai rata-rata untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 98,49, nilai minimum 78, nilai maksimum 121 dan standar deviasi

9,087. Selanjutnya pada variabel kinerja karyawan nilai rata rata yang diperoleh sebesar 121,80 , nilai minimum 89, nilai maksimum 150 dan standar deviasi 11,481.

4.6 Kategori Variabel Penelitian

Kategori variabel bermaksud untuk mendudukan setiap pribadi kedalam komunitas yang terbagi secara bertahap mengikuti sesuai kontinum bersumber pada atribut yang akan diukur. Sebelum mengkategorikan skor variabel berdasarkan tingkat saat tinggi, tinggi, sedang, rendah serta sangat rendah penulis harus memutuskan norma dari skor dengan menggunakan nilai rata-rata dan standa deviasi. Adapun norma tersebut dapat ditentukan dengan tabel berikut:

Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5 \text{ sd}$
Tinggi	$M + 0,5 \text{ sd} < x \leq M + 1,5 \text{ sd}$
Sedang	$M - 0,5 \text{ sd} \leq x \leq M + 0,5 \text{ sd}$
Rendah	$M - 1,5 \text{ sd} \leq x < M - 0,5 \text{ sd}$
Sangat Rendah	$X < M - 1,5 \text{ sd}$

Keterangan:

M = Mean (Rata-rata)

Sd = Standar Deviasi

Tabel 4.4 Kategorisasi Variabel Penelitian Kecerdasan Emosional

Kategori	Rumus	F	Persen
SangatTinggi	$X > 100$	82	41
Tinggi	$83 < X \leq 100$	111	55
Sedang	$67 \leq X \leq 83$	7	3.5
Rendah	$50 \leq X < 67$	0	0
SangatRendah	$X < 50$	0	0

Berdasarkan Tabel 4.4, diperlihatkan bahwa responden yang mempunyai kecerdasan emosional pada kategori sangat tinggi sebesar 41 persen. Responden yang mempunyai kecerdasan emosional pada kategori tinggi sebesar 55 persen. Responden yang mempunyai kecerdasan emosional pada kategori sedang sebesar 3,5 persen. Sedangkan responden yang mempunyai kecerdasan emosional pada kategori rendah dan sangat rendah adalah sama-sama sebesar 0 persen. Maka dapat ditarik kesimpulan jika kategorisasi pada variabel kecerdasan emosional adalah “tinggi”

Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan

Kategori	Rumus	F	Persen
SangatTinggi	$X > 120$	102	51
Tinggi	$100 < X \leq 120$	91	45.5
Sedang	$80 \leq X \leq 100$	7	3.5
Rendah	$60 \leq X < 80$	0	0
SangatRendah	$X < 60$	0	0

Berdasarkan Tabel 4.5, memperlihatkan bahwa responden yang memiliki kinerja karyawan jika dilihat dari kategori sangat tinggi sebesar 51 persen. Responden yang mempunyai kinerja karyawan pada kategori tinggi sebesar 45,5 persen. Responden yang memiliki kinerja karyawan pada kategori sedang sebesar 3,5 persen. Sedangkan responden yang mempunyai kategori rendah dan sangat rendah adalah sama-sama sebesar 0 persen. Maka disimpulkan jika kategorisasi pada variabel kinerja karyawan adalah “sangat tinggi”.

4.7 Hasil Penelitian

Analisis Asumsi

Analisis data ini dilaksanakan untuk menguji hipotesis, tetapi sebelumnya dilakukan uji prasyarat dulu, yaitu meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dikerjakan agar membuktikan apakah skor dari variabel yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2006) data yang didistribusi normal jika nilai signifikannya $>0,05$. Untuk menguji normalitas di penelitian ini, penulis menggunakan program dari *SPSS versi 20.0 for windows*. Taraf signifikan yang menetapkan dalam pengujian ini $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Indikasi
Kecerdasan Emosional	0.200	Normal
Kinerja Karyawan	0.200	Normal

Berdasarkan hasil dari uji normalitas, diketahui kecerdasan emosional menetapkan bahwa p sebesar 0,200 ($p > 0,05$), hal tersebut membuktikan bahwa sebarannya mengikuti kurve normal. Pada variabel kinerja karyawan menampilkan nilai p sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil data yang ditampilkan dapat dinyatakan bahwa sebaran data variabel bebas ataupun variabel tergantung membuktikan distribusi yang normal.

2. Uji Linier

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Untuk melihat apakah linear atau tidak, digunakan uji linieritas. Dengan aturan melihat nilai p dari nilai F (*linearity*). Jika $p < 0,05$ maka hubungannya linier, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungannya tidaknya linier menggunakan program computer SPSS 23 (*Statistical Product And Service Solution*).

Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F hitung	<i>P Value</i>	Keterangan
X dan Y	181.033	0,013	Signifikan

Berdasarkan perolehan uji linieritas pada Tabel 4.7 diatas bahwa uji linearitas antara X dan Y didapatkan nilai F dengan hitungan sebesar 181,033 serta p value sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan kedua variabel linier.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji normalitas serta linearitas terwujud, kemudian diteruskan dengan adanya analisis penelitian ini yang berfungsi untuk mengkorelasikan antar variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Uji hipotesis ini menggunakan uji *korelasi pearson*, yang mempunyai tujuan untuk memahami tingkat keeratan hubungan antar variabel kecerdasan emosional berserta kinerja karyawan yang

dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), serta mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi untuk hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, selanjutnya terdapat korelasi kuat terhadap kedua variabel tersebut (0,669).

4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tanggapan karyawan Rotte Bakery Pekanbaru tentang variabel kecerdasan emosional berada dalam kategori tinggi. Hal ini juga diperlihatkan dari hasil nilai pendapat responden terdapat 25 pertanyaan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional yaitu menunjukkan bahwa 41% (82 orang) termasuk golongan sangat tinggi, 55,5% (111 orang) termasuk golongan tinggi, 3,5% (7 orang) termasuk golongan sedang, sedangkan untuk golongan rendah dan sangat rendah adalah sebesar 0%. Hal ini memperlihatkan jika karyawan Rotte Bakery Pekanbaru mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan emosi secara positif dalam upaya diri sendiri terutama dalam mengerjakan pekerjaan.

Karyawan membutuhkan kecerdasan emosional untuk berhasil dalam mencapai kesuksesan dibidang kehidupan sosial ataupun kariernya. Beberapa ahli menyatakan bahwa seseorang dengan IQ tinggi mungkin dapat gagal dalam bidang karier,

akademis, serta kehidupan sosialnya. Sebaliknya seorang yang mempunyai kecerdasan rata-rata memperoleh kesuksesan di hidupnya. Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan jika IQ hanya mengukur sebagian kecil dari kemampuan seseorang serta belum dapat menjangkau keterampilan didalam masalah kehidupan lainnya. IQ hanyalah dianggap berkontribusi 20% terhadap kesuksesan seorang anak (Cahyani, 2017).

Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tanggapan karyawan Rotte Bakery Pekanbaru berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dilihat berdasarkan nilai persentase yang didapatkan dari tanggapan responden terhadap 35 pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa 51% (102 orang) termasuk golongan sangat tinggi, 45,5% (91 orang) termasuk golongan tinggi, 3,5% (7 orang) termasuk golongan sedang, sedangkan untuk golongan rendah dan sangat rendah adalah sebesar 0%. Diukur berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran, dan kemampuan bekerja. Dengan kinerja yang tinggi akan berpengaruh pada pencapaian visi, misi, serta tujuan instansi Rotte Bakery Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perolehan uji linieritas menunjukkan bahwa uji linearitas antara x dan y didapatkan nilai F dengan hitungan sebesar 181,033 serta p value sebesar 0,013 ($0,013 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan jika uji linieritas pada penelitian ini signifikan yang mengartikan jika kedua variabel memiliki hubungan.

Berdasarkan hasil analisis data terdapat 200 sampel, di simpulkan bahwa angka korelasi $r_{x y}$ sebesar 0,669 dimana peluang kesalahan $p = 0,000$ yaitu ($p < 0,05$). Angka ini memperlihatkan jika terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada toko Rotte di Pekanbaru. Hasil analisis data juga membuktikan jika hipotesis yang diajukan peneliti diterima, karena adanya kaitan korelasi yang kuat terhadap kedua variabel tersebut. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan jika antara kecerdasan emosional dengan kinerja saling berhubungan terhadap karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Osro (2018) adalah ditemukannya kecerdasan intelektual mengubah pandangan para pelaku sumber daya manusia, yaitu keberhasilan pekerja tidak hanya tergantung pada kecerdasan akademik saja yang diukur dengan kecerdasan intelektual yang tinggi, namun juga memiliki peran kecerdasan emosional didalamnya. Kecerdasan emosional juga memiliki peran pentingnya dengan kecerdasan intelektual dimana kecerdasan emosional tidak hanya digunakan untuk mengendalikan diri, namun juga mencerminkan kemampuan mengelola konsep, ide, serta produk atau karya, sehingga banyak orang yang menjadi tertarik. Kecerdasan emosional ialah kemampuan individu untuk mengontrol emosi atau perasaan atau secara efektif agar tercapainya tujuan serta membina hubungan produktif serta mencapai keberhasilan ditempat kerja.

Penjelasan berikutnya diambil dari penelitian Ridhawati (2016) dimana dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting

dalam kinerjanya karena ketika emosional terganggu maka aktivitas akan terganggu. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan jika individu memiliki kecerdasan untuk mengatur emosionalnya akan menghasilkan kinerja yang baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan dengan analisis korelasi pearson dapat ditarik kesimpulan jika di antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan saling berpengaruh, hal ini di tunjukan dengan pengaruh yang kuat diantara kedua varibel tersebut. Dari hasil penelitian ini terjawab tujuan penelitian serta rumusan masalah yang terdapat di bab 1 jika terdapat pengaruh yang kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja kariawan terhadap karyawan Rotte Bakery. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa variabel kecerdasan emosional mempunyai hasil signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan toko Rotte Bakery. Hal ini berarti karyawan memiliki kecerdasan emosional terhadap karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki sifat kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, serta keterampilan sosial.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk PT Rotte Bakery & Karyawan

Sebaiknya karyawan memperbaiki semangat kerja agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi Rotte Bakery serta sebaiknya karyawan lebih serius dalam bekerja dan tidak mencari-cari alasan untuk mendapatkan izin tidak masuk kerja dikarenakan

mengingat masih banyaknya orang yang sulit mendapatkan lapangan pekerjaan. Untuk perusahaan semestinya memelihara perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawannya seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran dan kemampuan bekerja sama terhadap sesama karyawannya. Oleh karena itu karyawan di toko Rotte seluruh cabang Pekanbaru harus memiliki Kecerdasan Emosional yang baik, karena Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Semakin baik Kecerdasan Emosionalnya maka akan semakin baik juga kualitas kerjanya.

2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya. Peneliti menyadari terdapat kekurangan-kekurangan di penelitian ini, sehingga peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar bisa menyempurnakan alat ukur serta mencari hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan, serta jika jika berkeinginan mengulang penelitian ini agar dapat menyempurnakan penelitian ini kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, & Ginanjar, A. (2007). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*. Jakarta : Arga.
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30.
<https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Bungin, S. M. (2020). *Social Research Methods: Kuantitatif-Kualitatif-Mixed Methods*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).
- Copper, R. K., & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi (terjemahan oleh widodo)*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Damansio, A. (2009). *Memahami Kerja Otak: Mengenali Emosi dan Mencerdaskan Nalar*. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang :

Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Golamen, D. (1997). *Emotional Intelligence, Why It Can Matter More Than IQ*. New York

Golamen, D. (2005). *Emotional Intelegent (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Golamen, D. (2015). *Emotional Intelligence: Mengapa El lebih penting daripada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 93–96.

Mangkumanegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Marthis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323.
<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). *Emotional Intelligence* (Vol. 9, Issue 3). Baywood Publishing Company Inc.
- Osro, S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Deli Serdang*. Tesis Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing.
- Rembulan, N. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kecerdasan Emosional Terhadap Keinginan Berhenti Kerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Ridhawati, A. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2011). *Performance appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhakindo.

- Setyaningrum, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 211–220.
- Sugiyono, P. D. (2008). Populasi dan Sampel . In P. D. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (pp. 1-451). cv. ALFABETA.
- Thompson, A., & Arthur, J. (2013). *Crafting ang Executing Strategy*. United Stated : McGraw-Hill.
- Trifanny, M. (2018). *Hubungan Antara Perilaku Cyberloaring dengan Kinerja pada Karyawan di Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Wibowo. (2002). *Sharpehing Our Concept And Tools*. Bandung : PT. Syamil Cipta Media.
- Wibowo, A. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi Perorangan AJB Bumiputera 1912 Malang*. Universitas Brawijaya Malang.
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14.