

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BATANGHARI BARISAN PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana*

*Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Negeri Padang*



**Oleh:**

**SYIFA AULIA MARETA**  
**18059157/2018**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

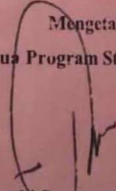
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BATANGHARI BARISAN PADANG

Nama : Syifa Aulia Mareta  
NIM/TM : 18059157/2018  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

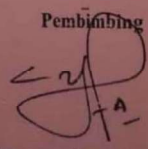
Padang, Agustus 2022

Disetujui Oleh :

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

  
Prengki Susanto, SE, MSc, Ph.D  
NIP. 198104042005011002

Pembimbing

  
Chichi Andriani, SE, MM  
NIP. 198401072009122003

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BATANGHARI BARISAN PADANG

Nama : Syifa Aulia Mareta  
NIM/TM : 18059157/2018  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen (S-1)  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

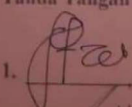
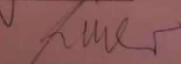
Padang, Agustus 2022

## Tim Penguji:

Nama:

1. Dr. Syahrizal, M.Si
2. Rini Sarianti, SE, M.Si
3. Yuki Fitria, SE, MM

Tanda Tangan

1. 2. 3. 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syifa Aulia Mareta  
NIM/TM : 18059157/2018  
Tempat/ Tanggal Lahir : Padang/ 30 Maret 2001  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Prof. M. Yunus RT.03 RW.02 No 19. Lb. Lintah  
Kec. Kuranji Kota Padang  
No. Hp/Telephone : 0895360612894  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen  
Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Batanghari Barisan Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2022  
Yang Menyatakan,



Syifa Aulia Mareta  
NIM. 18059157

**ABSTRAK**

**Syifa Aulia Mareta : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang**  
**Pembimbing : Chichi Andriani, SE.,MM**

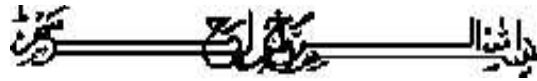
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif . populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Batanghari Barisan Padang dengan teknik sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportional clustered random sampling*, sebanyak 71 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data berupa angket. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinan. Dimana analisis dilakukan menggunakan SPSS 22 dengan alpha 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

**Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadirat kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Batanghari Barisan Padang”**. Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW yang senantiasa memberikan inspirasi mengenai semua hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Siselaku Penguji I dan Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku Penguji II yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph. D Selaku Ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
5. Ibu Yuki Fitria Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

6. Bapak Supan Weri Mandar S.Pd selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
9. Administrasi Personalia PT. Batanghari Barisan Padang beserta karyawan-karyawan lain yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
10. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Yusran Rasyid dan Ibunda Indrayeni serta kakak tersayang Mevyola Sri Pasha dan Yospriadi Anata serta seluruh keluarga besar tercinta yang tak pernah berhenti memberikan dukungan, kasih sayang, doa, semangat, baik materil maupun moril kepada Penulis demi penyelesaian Strata Satu (S1) ini.
11. Teman – teman terdekat , Vika Livianny, Sintia Gusradia, dan Wanda Hamidahyang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Rekan-rekan seperjuangan Manajemen 2018 serta alumni, senior dan adik- adik junior serta semua pihak yang telah memberikan dorongan dalam penyelesaian karya tulis ini.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin

Padang, Juni 2022

Syifa Aulia Mareta



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. <i>Grand Theory</i> .....	10
2. Kinerja Karyawan.....	11
3. Kecerdasan Emosional.....	15
4. Komitmen Organisasional.....	17
5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	19
6. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi dan Sampel.....	32

D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Variabel dan Definisi Operasional .....	36
F. Teknik Pengumpulan Data.....	40
G. Instrumen Penelitian .....	40
H. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	42
I. Teknik Analisis Data .....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
1. Sejarah Singkat PT. Batang Hari Barisan .....	51
2. Struktur Organisasi PT. Batanghari Barisan .....	52
B. Hasil Penelitian .....	52
1. Deskriptif Responden.....	52
a. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
b. Berdasarkan Umur .....	53
c. Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
d. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	54
e. Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
a. Kinerja Karyawan .....	56
b. Kecerdasan Emosional .....	58
c. Komitmen Organisasional.....	60
C. Hasil Analisis Data .....	61
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	61
a. Uji Validitas.....	62
b. Uji Reliabilitas .....	62
2. Hasil Analisis Data .....	63
a. Uji Prasyarat Analisis.....	63
b. Analisis Regresi Berganda .....	66
D. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Batanghari Barisan Padang .....	70

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang.....	73
--	----

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	75
B. Keterbatasan Penelitian.....	75
C. Saran .....	76

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Analisa Data Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang .....	2
2. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Tahun 2021 .....	3
3. Penelitian Relevan.....	21
4. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PadaPT. Batanghari Barisan .....	33
5. Total Sampel Berdasarkan Unit Kerja .....	34
6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pertanyaan Berdasarkan Sifatnya.....	41
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	42
8. Hasil Uji Validitas.....	43
9. Tingkat Reliabel.....	44
10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional .....	44
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	53
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	55
15. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
16. Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	56
17. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	57
18. Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	58
19. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	59
20. Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional.....	60
21. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional.....	61
22. Hasil Uji Validitas.....	62
23. Hasil Uji Reliabilitas .....	62
24. Uji Normalitas .....	64
25. Uji Heterokedastisitas .....	64
26. Uji Multikolinearitas .....	65
27. Analisis Regresi Berganda .....	66
28. Hasil Uji F .....	68
29. Hasil Uji t .....	69
30. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual.....	29
2. Struktur Organisasi PT.Batanghari Barisan .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Lampiran 1. Analisa Data Kinerja Karyawan 2021 (Januari s/d Juni) ....	85
2. Lampiran 2. Tabel Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Batanghari Barisan Tahun 2021 .....	85
3. Lampiran 3. Tabel Absensi Karyawan 2021 .....	86
4. Lampiran 4. Uji Coba Angket Penelitian .....	90
5. Lampiran 5. Data Uji Coba Penelitian .....	96
6. Lampiran 6. Hasil Uji Coba Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas)...	99
7. Lampiran 7. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	100
8. Lampiran 8. Kuesioner Penelitian .....	102
9. Lampiran 9. Tabulasi Penelitian .....	107
10. Lampiran 10. Data Penelitian .....	113
11. Lampiran 11. Tabel Statistik Deskriptif Karakteristik Responden.....	115
12. Lampiran 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	116
13. Lampiran 13. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X1).....	122
14. Lampiran 14. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (X2).....	127
15. Lampiran 15. Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	131
16. Lampiran 16. Hasil Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X1)....	132
17. Lampiran 17. Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (X2).....	133
18. Lampiran 18. Uji Normalitas.....	133
19. Lampiran 19. Uji Heterokedastisitas.....	134
20. Lampiran 20. Uji Multikolinearitas .....	134
21. Lampiran 21. Analisis Regresi Linear Berganda.....	134
22. Lampiran 22. Uji F.....	135
23. Lampiran 23. Uji T .....	135
24. Lampiran 24. Uji Koefisien Determinasi .....	135
25. Lampiran 25. Bukti Penelitian.....	136

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009:1).

Dalam menghadapi persaingan yang semakin tinggi, perusahaan perlu memilih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja Karyawan yaitu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2012:7). Oleh karena itu, perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk dapat menunjukkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, maka faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan.

PT. Batanghari Barisan adalah perusahaan *crumb rubber* yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (*Standard Indonesian Rubber*) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban, seperti

Eropa, Amerika, dan Jepang. Perusahaan PT. Batanghari Barisan telah melakukan globalisasi terhadap penjualan produknya sehingga membuat tantangan dalam persaingan akan semakin tinggi. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan dengan kinerja yang baik untuk dapat menciptakan daya saing yang kuat dan meningkatkan nilai perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara tak terstruktur kepada Ibu Refni Marchelina selaku pihak administrasi personalia PT. Batanghari Barisan. Hasil wawancara tak terstruktur tersebut diperoleh informasi bahwa kinerja para karyawan pada PT. Batanghari Barisan masih dalam standar minimal dan belum terpenuhi secara optimal, sehingga perlu adanya peningkatan terhadap kinerja para karyawan. Berikut ini adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan pada tahun 2021 :

**Tabel 1. Analisa Data Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang**

Bulan	Jumlah Pegawai	(%) Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
Januari	245	83,59	Baik
Februari	245	83,62	Baik
Maret	245	83,61	Baik
April	245	83,63	Baik
Mei	245	83,63	Baik
Juni	245	83,65	Baik

**Keterangan Nilai :**

90-100	Amat Baik
70-89	Baik
50-69	Cukup
< = 49	Kurang

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan masih dalam batas minimal yaitu berkisar pada angka 80 dan belum mencapai angka 90 hingga 100. Meskipun begitu, hasil kinerja para karyawan pada tahun 2021 masuk dalam kategori



baik. Namun menurut Mathis dan Jackson (2011:115) secara teoritis, kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, etika kerja, lingkungan kerja budaya organisasi dan kehadiran.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari PT. Batanghari Barisan Padang, peneliti menemukan fenomena seperti masih adanya beberapa karyawan yang melakukan mangkir atau absen. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Rekapitulasi Data Absensi Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)					Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase (%)
				I	S	M	C	Jumlah		
Januari	245	25	6.125	29	132	22	34	217	5.908	4,0
Februari	245	23	5.635	47	157	29	36	269	5.366	5,0
Maret	245	25	6.125	62	141	26	17	246	5.879	4,0
April	245	25	6.125	50	192	41	2	285	5.840	5,0
Mei	245	17	4.165	45	155	30	16	246	3.919	6,0
Juni	245	25	6.125	40	168	27	22	257	5.868	4,2
Juli	245	26	6.125	30	156	37	9	232	5.893	4,0
Agustus	245	24	5.880	53	101	25	8	187	5.693	3,2
September	245	26	6.125	28	113	36	17	194	5.931	3,2
Oktober	245	25	6.125	30	160	21	24	235	5.890	4,0
November	245	26	6.370	25	195	35	20	275	6.095	4,3
Desember	245	24	5.880	32	222	24	37	315	5.565	5,3
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>291</b>	<b>70.805</b>	<b>471</b>	<b>1.892</b>	<b>353</b>	<b>242</b>	<b>2.958</b>	<b>67.847</b>	<b>52,2/12</b>
<b>Rata-rata</b>										<b>4,4%</b>

Sumber: SDM PT. Batanghari Barisan 2021

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata persentase absensi karyawan PT. Batanghari Barisan pada tahun 2021 adalah sebesar 4,4%. Menurut Flippo (1992:268) menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran minimum adalah sebesar 3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. Batanghari Barisan tergolong tinggi.

Ketidakhadiran yang tinggi akan berdampak pada rendahnya *output* yang dihasilkan, menurunkan produktifitas kerja sehingga hal ini akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Menurut (Kannaiah, 2015:148, Gondal dan Husein, 2013:160, Behbahani, 2011:389, Wong dan Law, 2002:269, dan Fitriastuti, 2013:111) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dimana kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini juga menemukan bahwa kecerdasan emosional adalah penentu utama yang mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi di tempat kerja, bertentangan dengan penemuan lain yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional hanya salah satu faktor yang berkontribusi dalam kinerja karyawan dan bukan satu-satunya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya (Mohyi, 2020:84, Y.Li et al. 2010:207, Fitriastuti, 2013:101, Francesco dan Chen, 2004:432). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta teori-teori pendukung yang melandasi permasalahan yang ada, maka penelitian ini memutuskan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selama beberapa tahun terakhir, kecerdasan emosional telah dianggap sebagai faktor potensial dalam memahami dan memprediksi kinerja karyawan di tempat kerja (Behbahani, 2011:389). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain,

kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001:512). Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka (Robbins and Judge, 2009:335).

Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk meningkatkan kesadaran diri, ekspresi emosional, kreativitas, meningkatkan toleransi, meningkatkan kepercayaan dan integritas, meningkatkan hubungan didalam organisasi dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan (Kannaiah, 2015:148). Kecerdasan emosional menjadi penentu utama kinerja efektif karyawan dan dianggap lebih penting daripada kecerdasan intelektual di tempat kerja. (Gondal dan Husein, 2013:160)

Dalam hasil wawancara tak terstruktur yang peneliti lakukan dengan Ibu Refni Marchelina selaku pihak Administrasi Personalia pada PT. Batanghari Barisan ditemukan bahwa masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional beberapakaryawan yang ada pada PT. Batanghari Barisan, ini dapat dilihat dari masih adanya perselisihan atau pertengkaran yang terjadi diantara karyawan. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang rendah akan lebih mudah dikendalikan oleh berbagai emosi negatif yang membuat hubungan interpersonal menjadi buruk, sehingga berdampak negatif bagi kesehatan mental karyawan, dan membuat karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Akibatnya kecerdasan emosional yang rendah akan menghasilkan kinerja yang buruk baik bagi individu maupun tim.

Kecerdasan emosional akan sangat membantu karyawan dalam mengelola stress dan emosi saat dihadapkan dengan permasalahan saat bekerja serta mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga kecerdasan emosional membantu karyawan untuk dapat melakukan pemulihan yang lebih cepat dari tekanan psikologis, hal ini didukung oleh pendapat Schneider (2013:1) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menghasilkan dan menggunakan emosi untuk meningkatkan pemecahan masalah atau kreativitas.

Selain kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasional. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, kepuasan yang lebih tinggi, tingkat ketidakhadiran dan pergantian yang lebih rendah, serta kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen organisasi yang rendah (Setiawan, 2019:2, dan Meyer, 2002:21). Jika karyawan merasa terikat oleh nilai-nilai organisasi yang ada maka karyawan akan merasa senang dalam pekerjaannya, sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Vipraprastha (2018:20503), Fitriastuti (2013:101); Pristiwati dan Sunuharyo (2018:159); Pradana (2014:7), dan Mohyi (2020:84) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terkait dengan fenomena dan data yang diperoleh tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan emosional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena dan data yang diperoleh, maka permasalahan yang dapat diteliti antara lain, yaitu:

1. Kinerja karyawan pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan masih rendah dan belum optimal.
2. Kecerdasan emosional pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan masih rendah dan belum optimal.
3. Komitmen organisasional pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan masih rendah dan belum optimal.

## **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah serta dapat mencapai sasaran yang ditentukan maka perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari kesalahan pahaman dan penyimpangan yang berlebihan serta terbatasnya kondisi, tenaga, biaya dan waktu yang dimiliki oleh penulis, maka penulis membatasi penelitian ini hanya mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka dapat ditemukan rumusan masalah yang berkenaan dengan “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan”, antara lain:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Antara Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Batanghari Barisan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan.
2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi penambah wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Penulis**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait dengan variabel yang diteliti.

### **b. Bagi Organisasi atau Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta referensi bagi pihak PT. Batanghari Barisandalam mengevaluasi bagaimana kondisi perusahaan dan para bawahannya dalam hal kinerja karyawan.