

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi sekarang ini menuntut sebuah perusahaan untuk mampu menghadapi persaingan perusahaan swasta maupun pemerintahan. Era globalisasi memberikan dampak yang cukup besar untuk sebuah perusahaan berusaha agar pegawai memiliki kompetensi dan profesionalitas. Hal itu pun harus didukung oleh tenaga kerja yang profesional dan mampu bersaing sehingga lebih unggul dari pesaing yang ada. Perkembangan bisnis saat ini menuntut manajemen setiap perusahaan untuk mampu menerapkan strategi yang paling tepat dalam mencapai tujuan, yaitu menjadi perusahaan yang unggul dan berdaya saing.

Menurut Calen dan Theng (2022) kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memahami secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosional, kemampuan untuk mengakses dan menghasilkan perasaan manakala mereka berpikir, kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosi, dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Kecerdasan emosional dapat dikelola dan dimanfaatkan oleh seseorang untuk dapat berinteraksi, berhubungan, bersosialisasi, bekerja sama dengan orang-orang yang ada di sekitarnya.

Menurut Hawari, variasi kecerdasan manusia mencakup kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreatif, dan kecerdasan spiritual. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, sebagian besar sumber daya manusia masih menunjukkan kekurangan dalam kecerdasan emosional (Dr. Ir. Achmad Daengs

GS, SE., MM, 2022), yang merupakan salah satu faktor penentu kualitas sumber daya manusia di negara ini. Goleman (Gerard Indira Ramadhana, Intan Ratnawati, 2022) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengendalikan impuls, mengatur suasana hati, dan mengelola stres untuk memastikan kinerja kognitif, empati, dan interaksi sosial tidak terganggu. Fokus kecerdasan emosional adalah pada pengenalan, pemahaman, dan pengaturan emosi dalam konteks yang sesuai untuk memastikan respons yang tepat dalam menghadapi masalah kehidupan, terutama yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

Goleman (2001:42-43) memberikan lima dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional, yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Dari tiap- tiap dimensi tersebut memiliki beberapa indikator, yaitu pertama, indikator dari dimensi kesadaran diri meliputi kesadaran emosi, penilaian diri dan percaya diri. Kedua, indikator dari dimensi pengaturan diri meliputi kendali diri, sifat dapat dipercaya, dan kewaspadaan. Ketiga, indikator dari dimensi motivasi meliputi dorongan semangat untuk berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimis. Keempat, indikator dari dimensi empati meliputi memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, dan mengatasi keragaman. Kelima, indikator dari dimensi keterampilan sosial meliputi pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi, dan kemampuan tim.

Menurut Yusrita (2019) kecerdasan emosional merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, jika kecerdasan emosionalnya baik dan berdampak positif maka kinerjanya akan baik pula. Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga

perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau turunan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sering kali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Pelaksanaan pekerjaan konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu pekerjaan konstruksi dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan.

Menurut Adelina (2023), dan Yinyin (2022) kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albert (2021) kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rusdaman (2019) dan Syardiansyah (2020) yang meneliti pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Suparman (2023), dan Kismawan (2024) yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan bahwa hasil penelitian membuktikan variabel motivasi

kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Firman (2024), yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan menemukan bahwa hasil penelitian diperoleh yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan adalah objek penelitian dan sampel.

Kurangnya pemberian motivasi kerja pada pekerja seperti kurang baiknya hubungan kerja antara pekerja dengan atasannya, kurang kondusifnya lingkungan kerja, kurangnya tunjangan kerja yang diberikan kepada pekerja oleh atasan dan upah pekerja yang diberikan oleh atasan tidak sesuai yang diinginkan oleh pekerja itu sendiri. Oleh karena itu pemberian motivasi dianggap menjadi salah satu solusi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari pekerja-pekerja terampil guna untuk memaksimalkan kinerja pekerja agar tujuan proyek dapat dicapai.

Menurut Cornick dan Tiffin (2003:49) menyatakan terdapat dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta faktor individual lainnya. Faktor situasional dikelompokkan menjadi dua. Pertama faktor fisik pekerjaan itu sendiri yang meliputi: metode kerja, kondisi dan desain kerja, perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi). Kedua, faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Untuk mengetahui apakah kinerja seorang karyawan sudah mencapai target atau belum dapat dilakukan pengukuran kinerja/prestasi.

Kemudian terdapat masalah yang disebabkan oleh empat penyebab utama dalam kinerja. Pertama, pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan. Kedua, lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomi, dan lain-lain. Ketiga, sumber daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi. Keempat, motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna.

PT. Socfindo yang merupakan perusahaan yang kepemilikannya oleh Grup Socfin (90%) dan Pemerintah Indonesia (10%). Socfindo merupakan perusahaan patungan antara kedua pihak. PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah bagian dari Socfin Group dan merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet terkemuka yang beroperasi di Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh serta berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Selain produk kelapa sawit dan karet, perusahaan menjual bahan tanam yang unggul serta menyediakan layanan agronomi dan laboratorium analitik.

Berdasarkan penelitian awal di lapangan didapatkan bahwa terdapat beberapa pekerja yang lebih senang untuk bekerja sendiri dalam artian tidak terlalu suka untuk bekerja bersama dalam tim. Namun, ada juga pekerja yang masih bergantung dengan karyawan lain. Sikap egoisme juga masih ditemukan dimana sesama pekerja saling ingin menang sendiri tanpa memperhatikan sekelilingnya. Ditemukan juga masih ada beberapa oknum yang bersikap senioritas kepada

pekerja yang masih baru. Tentunya hal ini menimbulkan ketidaknyamanan selama bekerja. Selain itu tuntutan tugas dan pekerjaan juga membuat jenuh para pekerja, serta kurangnya apresiasi atau perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul; “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfindo Mata pao”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pekerja belum sepenuhnya mampu mengelola emosinya secara baik.
2. Lingkungan kerja yang masih terdapat senioritas.
3. Tuntutan pekerjaan yang menyebabkan ketegangan sosial.
4. Para pekerja belum sepenuhnya mampu mengenali emosi pekerja lain.
5. Pekerja yang jenuh dengan tugasnya sehingga sulit memahami emosi sendiri dan orang lain.
6. Kinerja karyawan kurang diapresiasi dengan baik seperti *reward* maupun bonus lainnya.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan, maka penulis membatasi pada masalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Socfindo Mata pao”.

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata pao?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata pao?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata pao?

1.4 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata pao.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata pao.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata pao.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi perusahaan memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat di PT. Socfindo Mata pao yang terkait pada hal-hal yang diteliti.

2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk penelitian yang berkaitan mengenai kinerja karyawan pada masa mendatang.
3. Manfaat bagi peneliti menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif.

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelolanya, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membangun hubungan kolaboratif dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan faktor keberhasilan terbesar dibandingkan kecerdasan intelektual yang menyumbang 20%. Orang yang kurang memiliki kecerdasan emosional mudah marah, mudah terpengaruh, mudah putus asa, dan sulit mengambil keputusan. Sebaliknya orang dengan kecerdasan emosional mampu memahami diri sendiri, memotivasi diri, dan mengendalikan diri.

Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang meliputi kemampuan mengendalikan diri, mampu bertahan menghadapi frustrasi, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu

mengatur suasana hati, berempati dan membina hubungan yang baik dengan individu lain. Sedangkan menurut Salovey (dalam Goleman, 2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri, dan dapat mengelola emosi diri dengan baik dalam membina hubungan dengan individu lain.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan individu yang mampu mengelola emosi baik emosi yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari orang lain (Dwisara, 2018). Suasana hati yang baik mampu menimbulkan hal yang positif seperti memandang orang lain dengan sisi baik akan meningkatkan rasa optimis dalam diri akan kesanggupannya menjangkau tujuan, berkekrativitas, dan kemampuan memilih keputusan yang bijak, serta menimbulkan hubungan timbal balik yang positif juga antar sesama.

2.1.1.2 Teori Kecerdasan Emosional

Menurut Daniel Goleman dalam Kostelnik, Soderman, & Whiren (2017) sebagai penggagas *Emotional Intelligence*, menjelaskan bahwa dibutuhkan keterampilan yang konkret dalam mengidentifikasi dan emosi sehingga siap untuk melakukan komunikasi efektif dengan orang lain. Pada diri, apabila mereka mengalami kesulitan dalam membuat koneksi yang sulit antara perasaan-perasaan dan pemikiran tentu akan berdampak terhadap kurangnya kemampuannya diri untuk mengalami segala konflik yang dihadapi dengan cara yang damai dan empati terhadap orang lain. Maka dari itu, kemampuan diri dalam mengoperasionalkan kecerdasan /kemampuan emosionalnya penting untuk dikembang dengan baik dan

tepat dengan ini mereka akan tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih ramah serta cenderung lebih mudah dalam menjalin pertemanan dan menjadi sahabat bagi orang lain.

Menurut Daniel Goleman dalam teori kecerdasan emosinya, menyebutkan terdapat lima dasar kemampuan utama yang menggambarkan kecerdasan emosi, yaitu sebagai berikut :

1. Kenali emosi

Mengenali emosi adalah kemampuan untuk mengenali emosi ketika itu terjadi. Kemampuan ini adalah dasar dari kecerdasan emosional, dan para psikolog menyebut persepsi diri sebagai metamood, atau persepsi emosi sendiri seperti tentang suasana hati anak dan lain-lain.

- a. Pengelolaan emosi: Keterampilan mengelola emosi adalah kemampuan individu untuk mengelola emosi adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan emosi sehingga dapat diekspresikan secara tepat atau selaras
- b. Motivasi diri: Prestasi harus dicapai dengan motivasi individu: keberlanjutan, kepuasan diri, dorongan untuk mengendalikan, dan emosi motivasi positif: antusiasme, gairah, optimisme, dan kepercayaan diri.
- c. Mengenali emosi: Orang lain kemampuan mengenali emosi orang lain juga dikenal sebagai empati.

2. Ciri-ciri kecerdasan Emosi Tinggi dan Rendah

Menurut Goleman (2016) mengemukakan karakteristik individu memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosi tinggi, yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memiliki akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain dapat mengendalikan mood atau perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan dengan orang lain , mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.
- b. Kecerdasan emosi rendah, yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita-cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan dan mood yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan.

3. Dasar kecerdasan emosional

Menurut Daniel Goleman (2016) dasar kecerdasan Emosional terdapat 5 dasar kecerdasan emosional diantaranya;

- a. Kesadaran Diri yaitu, mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengaturan Diri yaitu, menangani emosi sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi
- c. Motivasi yaitu, menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
- d. Empati yaitu, merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. Keterampilan Sosial yaitu, menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial; berinteraksi dengan lancar; menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Berikut ini merupakan beberapa faktor menurut Goleman dan rekannya (2016) yang mungkin memiliki pengaruh dalam kecerdasan emosional:

1. Faktor Pertama: Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah faktor fundamental yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Studi penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kesadaran diri yang kuat. Mereka selaras dengan emosi mereka, mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana emosi mereka mempengaruhi pikiran dan perilaku mereka. Sebuah studi yang dilakukan oleh Goleman dan rekannya (2016) mengungkapkan bahwa individu dengan kesadaran diri yang tinggi lebih mampu mengelola emosi dan beradaptasi dengan situasi yang berubah secara efektif.

2. Faktor Kedua: Empati

Empati, kemampuan untuk memahami dan berbagi perasaan dengan orang lain, memainkan peran penting dalam kecerdasan emosional. Studi penelitian telah menemukan korelasi positif antara empati dan kecerdasan emosional. Sebuah studi oleh Davis dan rekannya (2016) menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku empati, yang mengarah pada peningkatan hubungan interpersonal. Empati memungkinkan individu untuk terhubung dengan orang lain pada tingkat emosional, meningkatkan kemampuan mereka untuk mengenali dan merespons emosi orang lain dengan tepat.

3. Faktor Ketiga: Regulasi Emosi

Kemampuan untuk mengatur emosi adalah faktor penting lain yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Studi penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang kuat memiliki kemampuan regulasi emosi yang efektif. Mereka dapat mengelola dan mengendalikan emosi mereka, mencegah reaksi impulsif dan menunjukkan stabilitas emosi.

4. Faktor keempat: Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial yang kuat merupakan faktor penting dalam kecerdasan emosional. Studi penelitian secara konsisten menyoroti hubungan antara keterampilan sosial dan kecerdasan emosional. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki keterampilan interpersonal dan komunikasi yang kuat, yang memungkinkan mereka untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang sehat.

5. Faktor kelima: Motivasi

Motivasi, khususnya motivasi intrinsik, telah diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional. Studi penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi sering kali didorong oleh keinginan internal untuk berhasil dan berkembang. Motivasi mereka berasal dari dalam diri mereka, memungkinkan mereka untuk menetapkan tujuan yang berarti, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan mempertahankan pandangan yang positif.

2.1.1.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1995) dalam bukunya yang berjudul “*Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*” Goleman juga menyebutkan 5 indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- a. *Self-awareness* (kesadaran diri): Menyadari perasaan atau keadaan yang sedang orang lain rasakan dan pengaruhnya terhadap orang lain.
- b. *Self-regulation* (mengatur emosi): Menggunakan kemampuan emosional untuk mengatur emosi yang akan memunculkan reaksi atau perilaku tertentu.
- c. *Internal motivation* (keinginan mencapai sesuatu): Mengambil keputusan sebagai bentuk optimisme, rasa penasaran, dan keinginan untuk mencapai sesuatu.
- d. *Empathy* (merespon orang lain) :Memahami emosi orang lain dan menggunakan kemampuan ini untuk merespon orang lain berdasarkan tingkat emosional.
- e. *Social Skills* (membangun hubungan sosial) : Menerapkan kemampuan emosional untuk membangun hubungan sosial yang kuat dengan sekitar.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau *motivation* dalam manajemennya hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja agar giat serta antusias sehingga mencapai hasil maksimal. Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.

Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2016: 143) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Siregar (2020: 81) Motivasi adalah dorongan yang datang dari manusia dengan kesadaran atau ketidaksadaran untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan tertentu. Seperti kita ketahui perilaku manusia dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan untuk kepentingan yang memenuhi kebutuhan dari seorang individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan yang kemudian mengarahkan perilaku karyawan tersebut agar mau bekerja dengan segala upaya sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Secara umum teori motivasi kerja dibagi menjadi tiga pendekatan utama (Andjarwati, 2015), diantaranya: a). Teori kepuasan seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivator dan faktor kesehatan oleh Herzberg dan teori Alderfer yaitu kebutuhan ERG. b). Teori proses seperti teori dari Lewin and Tolman tentang masalah harapan, teori Vroom yang membahas tentang valensi/harapan. c). Teori kontemporer seperti teori yang dikemukakan oleh Adams tentang ekuitas atau keadilan.

Teori motivasi dibagi menjadi dua dorongan:

1. Motivasi sebagai dorongan internal menurut Andjarwati (2015) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang searah dengan pandangan bahwa motivasi sebagai dorongan dari dalam yaitu :
 - a) Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow, Manusia dimotivasi untuk memuaskan kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

- b) Teori X dan Y Manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu jenis manusia yang termasuk jenis X dan Y. Masing-masing memiliki karakteristik tertentu :
- a. Manusia jenis X: Orang dengan tipe ini tidak menyukai kerja dan selalu ingin menghindari pekerjaan dan tanggung jawab apabila mungkin. Tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman agar berprestasi atau mencapai tujuan. Tidak punya inisiatif, senang diarahkan. Bila dikaitkan dengan teori kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X, termasuk memiliki I hierarki kebutuhan tingkat rendah.
 - b. Manusia jenis Y: Orang dengan tipe ini menunjukkan sifat yang senang bekerja, mempunyai inisiatif dan tidak senang diarahkan karena mereka memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Tipe manusia Y memiliki kebutuhan tingkat tinggi.
- c) *Three needs theory* Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu:
- a. Kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai dan mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

- d). Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene-Theory*) Suatu pekerjaan berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri contohnya mengajar, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut job content dan aspek yang berkaitan dengan pekerjaan contohnya gaji, kebijaksanaan perusahaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut job context.
2. Motivasi Sebagai Dorongan Eksternal Menurut Andjarwati (2016) ada beberapa model motivasi yang semata-mata dipengaruhi oleh tuntutan kebutuhan yang bersifat internal tetapi dipengaruhi oleh apa yang dipelajari, sesuai dengan pandangan di atas meliputi dalam Teori Harapan Kecenderungan bertindak.
- a) Suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor atau situasi yaitu:
- a. Hubungan antara tingkat usaha dengan kinerja.
 - b. Hubungan antara kinerja dengan ganjaran.
 - c. Hubungan ganjaran dengan tujuan pribadi
- b) Teori keseimbangan atau keadilan karyawan membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan dengan karyawan lain kemudian berespons untuk menghapuskan ketidakadilan.

- c) Teori Penguatan Faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adalah imbalan yang akan diterima dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
- d) Teori Penetapan Tujuan Tujuan spesifik dan sulit menghantarkan ke kinerja yang lebih tinggi. Pekerjaan yang dapat memotivasi adalah pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedang, jelas dan diterima oleh pelaksana.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak bisa lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan yaitu motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
2. Konsep Diri yaitu konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin yaitu prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi yaitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya, merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan Apresiasi yaitu cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.
6. Kemampuan Belajar yaitu kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi.
7. Kondisi Karyawan yaitu kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.
8. Kondisi Lingkungan yaitu kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015), indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Arah perilaku (*direction of behavior*).

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi

tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya .

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang *engineer* yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh *engineer* tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau *engineer* tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang diberikan karyawan hanya menya-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja

atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinya tentang permasalahan tersebut.

2.1.3 Kinerja

Menurut Yusrita (2017) kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hasil kerja yang dimaksud dapat berupa hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Konsep kinerja berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dalam pelaksanaannya ditindaklanjuti dengan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Maksud definisi tersebut adalah dengan kinerja terdapat gambaran tingkat pencapaian dari pelaksanaan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah dirumuskan dalam *strategic*

planning. Dengan kata lain, kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian pelaksanaan program-program dari visi, misi, dan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Teori Tentang Kinerja

a. Teori kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut John Whitmore (1997: 104) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan.

b. Teori Kinerja menurut Stephen P. Robbins

Stephen P. Robbins (1996 : 218) tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

c. Teori Kinerja menurut A. Dale Timpe

Menurut A. Dale Timpe (2000:32) menjelaskan hal – hal yang mempengaruhi kinerja , antara lain :

1. Faktor perilaku dapat ditelusuri hingga ke faktor spesifik seperti kemampuan, upaya, kesulitan tugas, atau nasib baik.
2. Faktor lain misalnya perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan.

3. Kendala – kendala sumber daya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Adelina Yessi Utama Samora Yulia Tiara Tanjung (2023)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KSO Mettana</p>	<p>Hasil analisis pengaruh tunggal pada variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah berpengaruh kuat.</p> <p>Hasil analisis pengaruh tunggal motivasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di PT KSO Mettana,</p> <p>Kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh sedang, secara khusus ditunjukkan oleh variabel kecerdasan emosional dan sisanya dipengaruhi faktor lain.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja.</p>	<p>Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. KSO Mettana.</p>

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	<p>Yinyin Haqqun Bayyinah Affandi Iss (2022)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Tbk Banjaran</p>	<p>Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran berdasarkan hasil uji hipotesis adalah 0.877 yang memiliki hubungan sangat kuat.</p> <p>Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma Tbk Plant Banjaran dari hasil uji hipotesis adalah 0.628 yang memiliki hubungan kuat.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja.</p>	<p>Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Hadji Kalla Toyota Palopo</p>
3.	<p>Albert Steinado Agustina Pujiastuti Trivosa Aprilia Badrus Soleh(2021)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rodasakti Surya Megah Probolinggo</p>	<p>Variabel kecerdasan emosi dan motivasi, secara terpisah masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodasakti Surya Megah</p> <p>Kecerdasan emosi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodasakti Surya Megah Cabang (Yamaha SIP Pahlawan) Kota Probolinggo.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja.</p>	<p>Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Rodasakti Surya Probolinggo</p>

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Rusdianan Rauf Andi Dorawati Hardianti (2019) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu kecerdasan emosional	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
5.	Syardiansyah (2020) Pengaruh Kecerdasan Emotional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mopoli Raya Kecamatan Pematang Jaya.	Hasil yang diperoleh dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4%.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu kecerdasan emosional	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Mopoli Raya Kecamatan Pematang Raya.
6.	Achmad Yusuf Widyastuti (2024) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja di PT. X Sidoarjo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu kecerdasan emosional	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. X Sidoarjo

No.	Nama, Tahun, dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Suparman Jajang Wahyudin (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang	Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu motivasi kerja	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Bekaert Indonesia Karawang
8.	Feby Kismawan Meita Novia (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Gresik Pabrik Rembang	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu motivasi kerja	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Semen Gresik Pabrik Rembang
9.	Firman Ilmi Ketut Arjaya Putu Citrawati (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mastura Berdikari Jakarta	Hasil penelitian diperoleh hasil yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 8,490.	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yaitu motivasi kerja	Perbedaan terletak pada lokasi objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di PT. Mastura Berdikari Jakarta

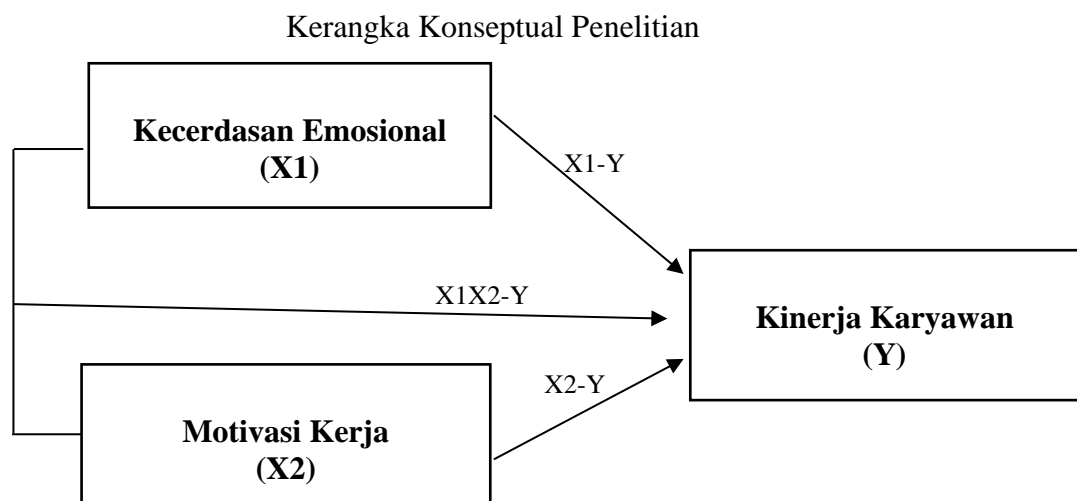
Sumber : Disajikan dari beberapa jurnal

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang menunjukkan hubungan antar konsep utama pada suatu penelitian. Pada penelitian ini, kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1



Menurut Albert *et.al* (2021) kecerdasan emosional dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibahas dalam penelitiannya berjudul “pengaruh kecerdasan emosi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rodasakti Surya Megah Probolinggo”. Seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik pada umumnya akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja mereka juga akan baik, begitupula sebaliknya. Seseorang yang tidak memiliki kecerdasan emosi, maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang berkualitas. Kecerdasan emosi sendiri mencakup beberapa hal yang diantaranya adalah semangat, ketekunan, integritas serta kemampuan untuk memotivasi diri.

Motivasi kerja juga berdampak terhadap kinerja seseorang, apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini dapat berdampak positif bagi karyawan tersebut maupun perusahaan itu sendiri. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti rekan kerja yang mendukung atau positif, lingkungan kerja yang nyaman dan *reward* atau *punishment* dari perusahaan atas hasil kerja karyawan.

Kecerdasan emosional dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gabungan keduanya akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja sangatlah penting akan tercapainya kesuksesan sebuah perusahaan, dengan kinerja yang optimal dan maksimal maka perusahaan dapat mencapai tujuan serta visi misi yang telah dibangun.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan awal yang diajukan sebagai jawaban atas permasalahan dalam sebuah penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao.

H3 : Kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Mata Pao