

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOS MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI LAURA M NABABAN

198600171



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/24

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOS MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

PUTRI LAURA M NABABAN

198600171

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/10/24

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja
Karyawan Pada PT. SOS MEDAN

Nama Mahasiswa : Putri Laura Magdalena Nababan

Nim : 19.860.0171

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil S. Psi, M. Psi, Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 September 2024



Putri Laura Magdalena Nababan
198600171

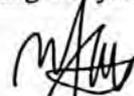
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Laura Magdalena Nababan
NPM : 19.860.0171
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan Pada PT. SOS Medan , beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 September 2024
Yang menyatakan,



Putri Laura Magdalena Nababan
198600171

ABSTRAK

HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SOS MEDAN

Oleh

Putri Laura M Nababan
198600171

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT SOS Medan. Berdasarkan dimensi waktu, jenis penelitian ini adalah *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian telah melakukan uji coba yaitu uji validitas dan reliabilitas dimana skala ukur dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat melakukan penelitian. Data yang diperoleh telah memenuhi asumsi klasik yaitu berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*. Sampel penelitian diambil melalui teknik *purposive sampling* sebanyak 96 karyawan *cleaning service*. Metode pengumpulan data menggunakan skala kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan PT SOS Medan, dengan $r_{xy} = 0,607$ dan $p < 0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. 2) dari uji koefisien determinasi diperoleh r^2 sebesar 0,769 atau 76,9% yang berarti kecerdasan emosional berdistribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9%. 3) kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT SOS Medan tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik lebih kecil dari nilai rata-rata empirik. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SOS MEDAN

BY:

PUTRI LAURA M NABABAN

NPM: 198600171

This research aimed to determine the correlation between emotional intelligence and employee performance at PT SOS Medan. Based on its time dimension, this research was cross-sectional with a quantitative approach. The research conducted validity and reliability tests, confirming that the measurement scale was valid and reliable for conducting the research. The data obtained met the classical assumptions, including normal distribution and a linear correlation. Data analysis was carried out using product-moment correlation analysis. The research sample consisted of 96 cleaning service employees, selected through purposive sampling. Data collection was done using emotional intelligence and employee performance scales. The research results showed that: 1) there was a positive and significant correlation between emotional intelligence and employee performance at PT SOS Medan, with $r_{xy} = 0.607$ and $p = 0.000 < 0.05$, indicating that emotional intelligence and employee performance had a positive correlation; 2) the coefficient of determination test yielded an r^2 of 0.769 or 76.9%, meaning that emotional intelligence accounted for 76.9% of employee performance; 3) emotional intelligence and employee performance at PT SOS Medan were categorized as high, as the hypothetical mean was lower than the empirical mean. The hypothesis proposed in this research is accepted.

Keywords: *Emotional Intelligence, Employee Performance*

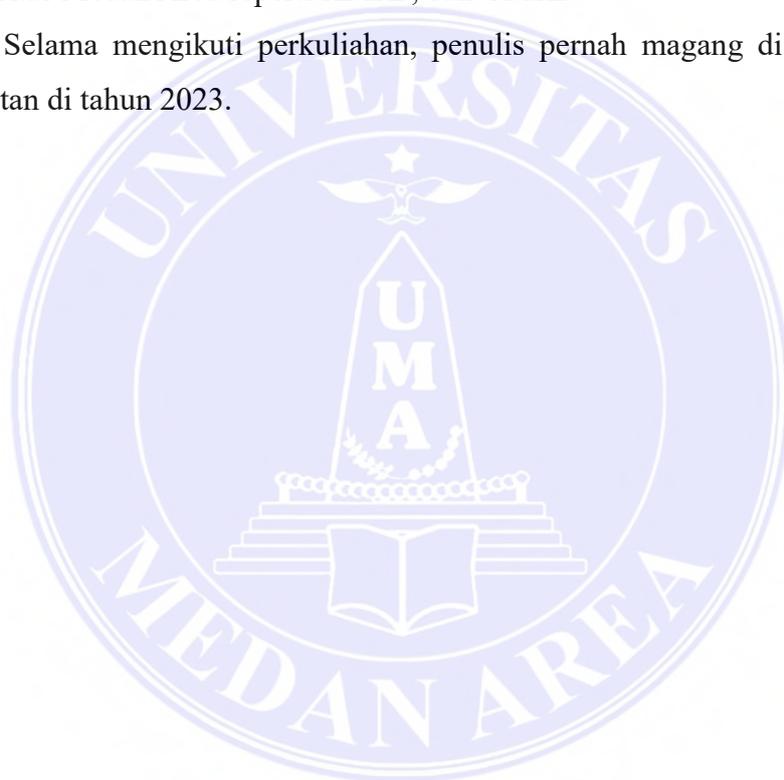


DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Kota Medan pada tanggal 24 Agustus 2001 dari ayah B. Nababan dan ibu J. Silitonga. Penulis merupakan Putri terakhir dari lima bersaudara.

Tahun 2019 penulis lulus dari SMA Negeri 8 Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area di kelas A2. Selama perkuliahan, penulis aktif mengikuti beberapa organisasi eksternal di Universitas Medan Area seperti KMKP, dan GMKI

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah magang di CV. Lavanda Konsultan di tahun 2023.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan yang Maha Esa yang senantiasa telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi penelitian ini yang berjudul “Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan Pada PT.SOS Medan ”. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerjasama yang baik dari beberapa pihak.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih banyak kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu luang, memperhatikan dan membimbing saya selama penyusunan skripsi ini dan kepada semua pihak yang terkait yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam pembuatan skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun agar penulis dapat memperbaikinya.

Medan, Juni 2024

Putri Laura Magdalena Nababan

198600171

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSIError! Bookmark not defined.	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACTError! Bookmark not defined.	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Keseimbangan	11
2.2 Kinerja Karyawan	12
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.2.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan	17
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2.5 Ciri-ciri Kinerja Karyawan yang Baik.....	19
2.3 Kecerdasan Emosional	20
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional... 22	
2.3.2 Aspek Kecerdasan Emosional	24

2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional	26
2.3.4 Manfaat Kecerdasan Emosional	27
2.3.5 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional.....	29
2.4 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan	31
2.5 Kerangka Konseptual.....	32
III. METODE PENELITIAN	35
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....	36
3.3 Metodologi Penelitian.....	36
3.3.1 Uji Validitas	36
3.3.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.3.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.3.4 Pengujian Hipotesis	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel	39
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Definisi Operasional	40
3.7 Prosedur Kerja	41
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Persiapan Penelitian	42
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	44
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	46
4.4 Hasil Penelitian	46
4.4.1 Uji Normalitas.....	46
4.4.2 Uji Linieritas Hubungan.....	47
4.5 Uji Hipotesis	48
4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	48
4.7 Kriteria	49
4.8 Pembahasan.....	51
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan	50

5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	53



DAFTAR TABEL

	Halaman
1 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. SOS Medan	4
2 Hasil Pra Survei Kecerdasan Emosional PT. SOS Medan.....	7
3 Waktu Penelitian	35
4 Distribusi Butir-Butir Skala Kecerdasan Emosional pada	
Karyawan PT SOS Medan Sebelum Uji Validitas.....	43
5 Distribusi Butir-Butir Skala Kinerja Karyawan pada	
Karyawan PT SOS Medan Sebelum Uji Validitas.....	44
6 Distribusi Butir-Butir Skala Kecerdasan Emosional pada	
Karyawan PT SOS Medan Setelah Uji Validitas	45
7 Distribusi Butir-Butir Skala Kinerja Karyawan pada	
Karyawan PT SOS Medan Setelah Uji Validitas.....	46
8 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	47
9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	48
10 Rangkuman Analisis Korelasi Product Momen	49
11 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Kerangka Konseptual Penelitian	30
2 Grafik Kecerdasan Emosional.....	51
3 Grafik Kinerja Karyawan	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi karena peran mereka sebagai pelaksana dan pelaku operasional organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya sekalipun saat ini sudah memasuki era digital. Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan tidak hanya mengandalkan keuangan, namun perusahaan tersebut memiliki sumber daya lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia (Setiawan, 2018).

Menurut OJK (2023), saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Data BPS menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen per Februari 2022. Tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23 persen, SMA 18,23 persen dan SMK sebesar 11,95 persen. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan akhir diploma I/II/III dan universitas hanya sebesar 12,60 persen (BPS, 2022). Untuk itu pemerintah Indonesia saat ini sedang gencar dalam mencetak kualitas SDM yang unggul sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranah global. Selain itu, dengan kualitas SDM unggul, taraf hidup masyarakat dan roda perekonomian juga akan

mengalami peningkatan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas (Cambell et al. dalam Risma, 2012).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Menurut Kinanti (2011), kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pimpinan yang bermaksud mempekerjakan karyawan yang memberi prestasi kinerja yang cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila manajemen turut serta mengembangkan faktor-faktor tenaga manusia supaya setiap karyawan dapat bekerja lebih efektif (Putri et al., 2022).

Penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya, tujuannya adalah untuk memperbaiki kinerja dan menyelaraskan tujuan dan perilaku karyawan dengan tujuan perusahaan (DeNisi & Murphy, 2017). Karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal berpotensi untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab lebih besar dari jabatan sebelumnya. Penilaian kinerja juga digunakan untuk menaikkan gaji karyawan. Karyawan yang memiliki unjuk kerja yang baik dapat diberikan kenaikan gaji

atau tambahan bonus dengan mendasarinya dari hasil penilaian kinerja tersebut. Selanjutnya dalam buku yang berjudul “Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan” karangan Rismawati & Mattalata (2018), hasil penilaian kinerja dianalisis untuk mengidentifikasi hambatan bekerja karyawan yang kemudian dijadikan dasar untuk melakukan pelatihan atau pengembangan keterampilan karyawan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, perusahaan alih daya (*outsourcing*) hadir untuk memberikan solusi yaitu menyediakan tenaga kerja berkualitas yang dibutuhkan di berbagai industri. PT. SOS (Shield on Service) Tbk merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) terbesar di Indonesia yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk di Kota Medan. Adapun jasa yang ditawarkan PT. SOS antara lain *security services, cleaning solutions, human resource service, parking management, pest management, dan SOS academy*. Di cabang Medan, PT SOS berlokasi di Jl. HM. Joni No.26 Ps. Merah, Kota Medan.

Sebagai perusahaan alih daya yang sudah berpengalaman ternyata tidak menutup kemungkinan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Di PT. SOS Medan, *cleaning service* merupakan salah satu profesi yang paling banyak disalurkan kepada klien atau perusahaan-perusahaan yang terafiliasi, namun masih mendapatkan banyak keluhan dari klien. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manajer PT. SOS Medan, ditemukan bahwa masalah yang sering ditemukan pada *cleaning service* antara lain karyawan bekerja tidak mengikuti standar operasional perusahaan (SOP), hal ini terjadi karena karyawan ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga

mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, beberapa karyawan memiliki mindset bahwa mereka tidak perlu taat dengan peraturan karena outputnya tetap sama. Jika ditinjau lebih dalam, manajemen perusahaan membuat SOP dalam bekerja agar hasil kinerja karyawan baik dan sesuai ekspektasi. Namun kenyataannya hasil kinerja yang dihasilkan dari karyawan yang tidak mengikuti SOP tidak sesuai ekspektasi perusahaan. Kemudian masalah yang ditemukan di PT. SOS Medan yaitu sekitar 40% karyawan terlambat masuk kerja. Keterlambatan mulai dari 5 menit hingga 30 menit. Banyak karyawan yang mengaku datang tepat waktu namun lupa absen sehingga terhitung absen, dan beberapa karyawan juga mengakui bahwa mereka memang terlambat masuk kerja.

Selanjutnya dilakukan pra survei kepada 30 karyawan PT. SOS Medan yang berprofesi sebagai *cleaning service* untuk memperkuat data wawancara.

Tabel 1. Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. SOS Medan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	33,33%	66,67%
2	Apakah Anda selalu menaati peraturan dalam hal disiplin kerja?	43,33%	56,67%
3	Apakah Anda masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan?	60,00%	40,00%
4	Apakah Anda pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan?	16,67%	83,33%

Sumber: Hasil Pra Survei oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1 ditemukan bahwa sebanyak 66,67% responden tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Artinya, sebagian besar karyawan *cleaning service* yang berasal dari PT. SOS Medan memiliki kekurangan dalam manajemen

waktu, hal ini tentu berakibat pada kebersihan kantor di tempat *cleaning service* bekerja menjadi kurang baik karena ruangan kantor yang seharusnya bersih namun masih kotor saat dibutuhkan. Selanjutnya sebanyak 56,67% responden tidak selalu menaati peraturan dalam hal disiplin kerja, artinya cukup banyak karyawan yang bekerja tidak berdasarkan SOP (standar operasional pekerjaan). Hal tersebut tentunya menimbulkan masalah bagi perusahaan karena SOP dirancang untuk mengantisipasi keadaan yang tidak terduga sekaligus menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Selanjutnya ditemukan bahwa sebanyak 83,33% responden pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditentukan perusahaan atau biasa dikatakan lembur. Kerja lembur bertujuan untuk mempercepat jadwal kerja dengan meningkatkan jumlah jam kerja tenaga kerja di luar jam operasional. Akan tetapi kerja lembur dapat menyebabkan masalah terhadap kesehatan pekerja dan meningkatkan kemungkinan pekerja mengalami cedera, serta menyebabkan masalah terhadap kelelahan, motivasi kerja dan kualitas pekerjaan (Becker *et al.* dalam Rochmanu, 2018). Davis dan Newstrom (1997) mengemukakan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara dan pra survey mengenai kinerja karyawan PT. SOS Medan diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT. SOS Medan yang ditandai dengan sering terlambat, tidak bekerja sesuai standar operasional perusahaan, dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Pada era Sumber Daya Manusia, kinerja karyawan tidak lagi dianggap sebagai liabilitas (kewajiban), melainkan sebagai aset perusahaan. Paradigma 'hukuman-ganjaran' dianggap paling tepat dan paling adil. Namun dalam kenyataannya, tetap saja terjadi ketidakpuasan yang tampil dalam bentuk mangkir kerja, terlambat masuk kerja, mencuri waktu, mencuri benda, mensabot pekerjaan, sampai protes dan unjuk rasa. Maka muncul paradigma baru yaitu *emotional quotient* (EQ).

Orang yang mempunyai EQ yang tinggi akan lebih bisa mengendalikan perilakunya sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non-produktif yang tidak perlu, memacu kinerja dan dampaknya tentu peningkatan kinerja (Risma, 2012). Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk pada 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 dalam Pratama & Suhaeni, 2017).

Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosi menentukan posisi seseorang dalam mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan. Kecerdasan emosi (EQ) merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidupnya. Dalam kecerdasan emosi, individu dituntut untuk mampu mengatasi emosinya sendiri, yang terkadang terasa kurang stabil.

Tabel 2. Hasil Pra Survei Kecerdasan Emosional Karyawan PT. SOS Medan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak

1	Apakah Anda dapat tetap tenang dalam bekerja walaupun dalam tekanan?	30,00%	70,00%
2	Apakah Anda dapat membedakan urusan pribadi dan urusan pekerjaan ketika sedang bekerja?	63,33%	36,67%
3	Apakah Anda memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja?	70,00%	30,00%
4	Apakah Anda peka dengan emosi rekan kerja yang mendukung dalam bekerja?	20,00%	80,00%

Sumber: Hasil Pra Survei oleh Penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra survei di atas diketahui bahwa kecerdasan emosional karyawan PT. SOS Medan masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat yaitu sebanyak 70% karyawan yang menyatakan tidak dapat tenang dalam bekerja saat merasa tertekan. Dalam bekerja, tentunya tekanan tidak dapat dihindari, baik tekanan dari internal maupun eksternal. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional harus mampu tetap tenang dalam bekerja walaupun berada di kondisi yang kurang nyaman. Selanjutnya, sebanyak 80% karyawan tidak peka terhadap emosi rekan kerja. Dalam bekerja secara tim pasti terjalin komunikasi antar rekan kerja. Penting untuk memahami emosi rekan kerja agar kita dapat menerima saran ataupun kritik yang diberikan kepada kita.

Kecerdasan emosional sangat erat kaitannya dengan kinerja. Karyawan yang tidak dapat mengontrol emosinya mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai yang berujung pada turunnya kinerja. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu melakukan komunikasi interpersonal. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mampu mengenali emosinya, dengan mampu mengenali emosi akan mampu mengendalikan emosi sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik (Goleman, 2017).

Hasil penelitian Widayati (2016) mengatakan bahwa setidaknya 75% kesuksesan manusia ditentukan oleh kecerdasan emosionalnya dan hanya 4% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektualnya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa begitu pentingnya kecerdasan emosional dalam kehidupan setiap manusia, dalam hal ini juga dikaitkan dengan kinerja pegawai. Semakin baik kecerdasan emosional setiap karyawan, maka pegawai tersebut mampu bekerja dengan baik, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerjanya. Hal tersebut didukung oleh Pratama dan Suhaeni (2017) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerjanya akan baik.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. SOS Medan mengenai kinerja dan kecerdasan emosional, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada PT. SOS Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat permasalahan untuk diteliti dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT. SOS Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan pada PT. SOS Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara suatu masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Berikut ini merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

1. Terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan PT. SOS Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis melalui pengujian empiris untuk membuktikan hipotesis. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang ada dan mendukung hasil penelitian sebelumnya. Selanjutnya juga diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kecerdasan emosional sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan melalui kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Dalam rangka memperluas cakupan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah Fakultas Psikologi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Keseimbangan

Teori Keseimbangan atau *equity theory* dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya manusia menyukai perlakuan yang adil atau sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Teori ini membangun kesadaran yang lebih luas terhadap dimensi penilaian masing-masing individu sebagai manifestasi keadilan yang lebih luas dibanding teori motivasi lainnya. Beberapa teori motivasi berasumsi bahwa perilaku seseorang muncul dan dikelola oleh usaha untuk membangun atau mempertahankan suatu keseimbangan psikologis batin. Ketika mengalami ketegangan psikologis atau bila tingkat stress kerja meningkat, individu termotivasi ke dalam tindakan untuk membangun kembali keseimbangan. Adams mengembangkannya lebih lanjut dengan fokus terhadap sisi keadilan antar individu dalam organisasi (Adams, 1963).

Teori keseimbangan berfokus pada rasio input-output dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi seseorang terhadap organisasi, sementara output adalah segala sesuatu yang diterima dari organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa ketika seseorang terlibat dalam hubungan antara pertukaran dengan organisasi, dan mengevaluasi keadilan dari apa yang kita dapatkan dari pertukaran

ini dengan membandingkan rasio inputoutput kita sendiri dengan yang lain, untuk menentukan apakah kita dibayar kurang/underpaid atau dibayar lebih (Adams, 1963). Menurut Adams, ketidakadilan menciptakan ketegangan sebanding dengan ketidakseimbangan. Ini adalah ketegangan yang memotivasi individu untuk mengurangi kesenjangan tersebut. Akibatnya, semakin tinggi perasaan ketidakadilan, semakin kuat motivasi untuk mengurangi itu. Teori keseimbangan dapat membantu menjelaskan perilaku organisasi. Karyawan yang merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan menampilkan kepuasan kerja yang lebih besar dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, teori keadilan memainkan peran dalam hubungan pekerja-manajemen mengenai negosiasi serikat pekerja. Teori ini juga mampu menjelaskan ketika karyawan merasa puas dengan keseimbangan/keadilan yang dirasakan maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Menurut Puspitawati dan Riana (2014) bahwa ketika karyawan merasa puas dalam berbagai hal seperti, beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Seluruh proses produksi yang terjadi di sebuah perusahaan pastinya selalu melibatkan sejumlah karyawan dalam pelaksanaannya (Ramadhan dalam Saraswati & Herison, 2019). Pengembangan sumber daya karyawan dalam sebuah

perusahaan tidak luput dari faktor internal sumber daya manusia itu sendiri yang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan, karena karyawan yang baik tentunya akan membantu kelancaran proses kerja dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan kualitas kinerja terbaiknya dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Saraswati & Herison, 2019).

Menurut Motowidlo (dalam Saraswati & Herison, 2019) menyatakan bahwasannya kinerja adalah nilai total dari berbagai perilaku yang dimiliki individu kepada organisasi selama kurun waktu yang telah ditetapkan. Kinerja perlu dievaluasi agar menjadi sebuah hal yang positif untuk keefektifitasan individu atau organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa perilaku karyawan yang menguntungkan perusahaan dapat dinilai dari kinerja yang baik dan sebaliknya, perilaku karyawan yang merugikan bagi perusahaan dapat dinilai sebagai kinerja yang buruk.

Pada praktiknya kinerja memiliki dua aspek penting yang saling berkaitan, yaitu aspek perilaku dan aspek hasil. Aspek perilaku memperlihatkan tindakan yang ditunjukkan seseorang untuk menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya, sedangkan aspek hasil menggambarkan tentang konsekuensi dari perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu (Saraswati dan Herison, 2019). Kinerja secara individu dapat berdampak pada kinerja perusahaan baik langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung kinerja karyawan ini dapat berdampak kepada kinerja kelompok atau divisi lain dalam pekerjaannya dan akhirnya kinerja

kelompok berdampak bagi sebuah perusahaan (Campbell dalam Saraswati & Herison, 2019). Oleh karena itu, ketika seorang karyawan perusahaan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi keberlangsungan proses yang terjadi di dalam perusahaan.

Menurut Sumolang (2019) bahwa aspek kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mulyasari (2019) menambahkan besarnya produktivitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh sikap mental dan emosional yang akan meningkat jika pegawai selalu memiliki sikap optimis dengan keyakinan bahwa hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin.

Pengertian yang sedikit berbeda mengenai kinerja dikemukakan oleh McCloy et al., (1994) yang mendefinisikan kinerja sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (goal-relevant action). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan, oleh sebab itu kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku melainkan tindakan itu sendiri.

Cardoso (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Mangkunegara dan Hasibuan (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau rancangan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada pelaksanaan suatu pekerjaan terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu aspek teknis dan aspek non teknis yang menjadi faktor utama dalam kinerja pada perusahaan yaitu sumber daya manusia. Menurut Kusumawati (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain:

1. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, menjangkau dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.
2. Stres kerja yaitu suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.
3. Penggunaan teknologi informasi yaitu penggunaan segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi.

Adapun faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, ada beberapa

hal yang perlu diperhatikan yaitu aspek teknis dan aspek non-teknis yang menjadi faktor utama dalam kinerja pada perusahaan yaitu sumber daya manusia. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu di antaranya (Akbar, 2020):

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dan disiplin kerja merupakan sifat yang saling menghargai, menghormati, patuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila dalam pelaksanaannya terdapat pelanggaran maka yang bersangkutan tidak dapat mengelak dan diberikan sanksi untuk karyawan tersebut.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah sarana bagi organisasi untuk memberikan pelajaran keterampilan kepada karyawannya dengan tujuan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam hal manajerial dan keterampilan-keterampilan teknis lainnya.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaan yang diembannya, stres kerja harus menjadi perhatian khusus karena stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Mandagie et al., 2016).

4. Kompensasi

Kompensasi adalah hak materi yang diberikan kepada pegawai sebagai honorarium atas tenaga yang telah dia berikan dalam mengerjakan pekerjaannya, jika kompensasi meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

5. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam manajer, mengarahkan, dan memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu yang dijalankan dengan rasa percaya dan penuh semangat.

2.2.3 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dalam (Lisa & Tatiani, 2023) terdapat beberapa aspek dari kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas (tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan).
2. Kuantitas (jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan).
3. Ketepatan Waktu (tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan).
4. Kemandirian (Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain).
5. Komitmen (karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya).

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (dalam Juniarti, 2021), kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama

terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Komitmen

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Bertanggungjawab
- b. Mengambil Keputusan

5. Kemandirian

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah:

- a. Berfikir positif
- b. Mewujudkan kreatifitas
- c. Pencapaian prestasi

2.2.5 Ciri-ciri Kinerja Karyawan yang Baik

Seorang karyawan dianggap memiliki nilai baik apabila karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan. Menurut Santoso (2022), terdapat beberapa kualifikasi yang menunjukkan kinerja karyawan dikatakan baik, antara lain:

1. Memiliki etika yang baik

Tidak semua karyawan menerapkan etika dengan baik, terkadang karyawan mengabaikan hal-hal kecil dalam bekerja. Contoh, ketika rekan kerja sedang berbicara namun kita fokus bermain ponsel. Contoh kecil ini membuat performa kerja menjadi tidak bagus.

2. Memiliki motivasi yang tinggi

Karyawan yang memiliki motivasi akan selalu memberikan perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaannya. Motivasi membuat karyawan mampu mencapai tujuan dan mampu mengoptimalkan segala jenis pekerjaannya di manapun.

3. Menjalankan evaluasi yang diberikan

Tentunya karyawan tidak lepas dari segala kesalahan, maka akan selalu ada evaluasi dari atasan. Karyawan yang baik akan menjalankan evaluasi yang diberikan atasan karena memiliki niat untuk memperbaiki kesalahan. Selain untuk membuat diri menjadi lebih baik, evaluasi yang diberikan atasan juga bertujuan untuk membuat kita mampu bersaing dengan rekan kerja lainnya agar bisa mencapai jabatan yang diinginkan.

2.3 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2017) kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan dari dalam diri seseorang yang mengatur kehidupan emosionalnya dengan inteligensia yang dimilikinya untuk menjaga agar kelarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri yang dimiliki, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Pendapat tersebut

didukung oleh pendapat Lesatri dan Rahardjo (dalam Rifki & Anisah, 2021) bahwasannya kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu untuk mengenali, menghargai dan menguasai emosi diri yang tujuannya adalah dapat membina hubungan dengan orang lain yang ada di sekitarnya serta mampu mengambil suatu keputusan yang tepat bagi dirinya sendiri. Menurut Rifki dan Anisah (2021) dalam jurnal bimbingan dan Konseling menyatakan bahwa setiap individu haruslah memiliki kecerdasan emosional karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku termasuk dalam dunia pekerjaan. Menurut pemaparan yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang haruslah dimiliki oleh setiap individu yang tujuannya adalah untuk mengatur kondisi kehidupan emosionalnya sebagai makhluk sosial, sehingga ketika seseorang dapat mengatur kecerdasan emosionalnya nantinya setiap individu akan lebih mengenali, menghargai, dan menguasai emosi dirinya, sehingga nantinya akan membina hubungannya dengan baik terhadap orang yang ada di lingkungan sekitarnya.

Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki setiap individu karena ketika digunakan secara seimbang oleh setiap individu menjadi sebuah potensi dan tumbuh menjadi individu yang lebih baik dan tangguh dalam menyikapi suatu masalah yang ia hadapi (Windayani & Anwar dalam Aprilia, 2023). Dalam konteks yang sama, kecerdasan emosi diartikan sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan meghadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati, dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan

menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa (Goleman, 2017). Kecerdasan emosional merupakan satu jenis kecerdasan yang bisa meraih sukses pada kehidupannya. Goleman menyatakan bahwa kecerdasan inteligensi semata-mata hanya bisa memprediksi kesuksesan hidup seseorang sebesar 20% saja, sedangkan 80% sisanya ditentukan dengan kecerdasan emosional (Aprilia, 2023).

Menurut Hedrian dan Anggawira (2023) menyatakan bahwasannya "Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang yang di dalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan kebutuhan atau dorongan impulsif, tidak membesar-besarkan kesenangan atau kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain, serta adanya prinsip berusaha sambil berdoa". Dari pendapat tersebut, kecerdasan emosional juga dapat dikaitkan dengan bagaimana seseorang mengenali perasaan orang lain dan memperlakukannya sebagai pengalaman sendiri, bersimpati dengan perasaan orang lain, memiliki kemampuan motivasi diri, dan dapat berinteraksi dengan baik.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (dalam Nurita, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik

Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Terdapat 4 jenis temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang

penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat diubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

2. Faktor yang berasal dari lingkungan

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita.

Goleman (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non-keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Selanjutnya menurut Walgito (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam diri individu itu sendiri berasal dari dua sumber yaitu jasmani dan psikologis. Keadaan jasmani diukur dari kesehatan individu itu sendiri, jika kesehatan baik, maka kecerdasan emosional juga akan baik, dan sebaliknya. Sementara segi psikologis mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang bukan berasal dari diri individu yaitu stimulus dan lingkungan. Jika terjadi kejenuhan stimulus maka akan mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam kecerdasan emosional tanpa distori. Sedangkan lingkungan atau situasi juga akan mempengaruhi khususnya pada proses yang melatarbelakangi kecerdasan emosional.

2.3.2 Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek kecerdasan emosional menurut Goleman (dalam Ananda & Satwika, 2022) terbagi menjadi beberapa aspek yaitu:

1. Mengenali emosi

Mengenali emosi diri adalah individu sudah memiliki kesadaran dalam mengenali dirinya sendiri dan perasaannya sendiri sebagaimana yang terjadi

dalam kehidupannya sehari-hari. Hal ini merupakan kunci dari kecerdasan emosional karena merupakan kapabilitas individu dalam menempatkan emosi diri yang sangat penting sebab sejatinya mereka sendirilah yang menentukan arah untuk menjadikan kehidupan sehari-harinya lebih baik lagi kedepannya.

2. Mengelola emosi

Mengelola emosi adalah kemampuan yang dibangun berdasarkan adanya kesadaran diri untuk mengendalikan dirinya. Mengelola emosi merupakan kapasitas dalam menenangkan diri seorang individu itu sendiri, mengatasi kecemasannya, dan mengatasi perilaku yang tidak baik yang dimiliki oleh individu itu sendiri seperti sikap mudah marah. Kurangnya kapasitas individu dalam mengelola emosinya dapat terlihat dari usahanya dalam mengatasi atau melawan dirinya dari perasaan menderita ataupun tertekan. Sedangkan individu dengan kapasitas pengelolaan emosi yang baik akan bangkit kembali dan jauh lebih baik dari sebelumnya dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam dirinya.

3. Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri adalah individu yang mengatur emosinya agar dapat mencapai tujuan untuk bisa memberikan perhatian, memotivasi dan menguasai diri, dan mengembangkan suatu daya pikir yang unik. Individu yang mempunyai kemampuan ini menjurus bertambahnya hasil yang efektif dan produktif dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan;

4. Mengenali emosi orang lain

Empati merupakan dasar dari kepandaian individu dalam mengenali emosi orang lain. Individu yang memiliki empati akan dapat memahami dan menunjukkan kebutuhan serta keinginan orang lain.

5. Membina hubungan

Membina hubungan atau kemampuan sosial adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi ketika berhubungan dengan individu lain. Kemampuan membina hubungan yakni kemampuan yang mendukung ketenaran atau kemampuan yang identik dengan pergaulan sosial.

2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam (Dewi & Puspitadewi, 2022) menyatakan bahwa terdapat lima indikator dari kecerdasan emosional antara lain:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri yaitu individu mampu mengenali emosi yang ia rasakan, mengelola emosi tersebut, menentukan acuan logis dalam mengambil sebuah keputusan atas keyakinan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2. Pengaturan diri

Individu dianggap mampu menangani perasaan dan keinginannya serta dapat menunda kesenangan sementara agar dapat terciptanya suatu kondisi sosial yang kondusif.

3. Motivasi

Motivasi mengatur individu untuk memberi dorongan dalam mencapai suatu target, mengambil tindakan efektif, memunculkan inisiatif, dan menahan rasa kecewa akibat kegagalan.

4. Empati

Individu tidak hanya mampu mengidentifikasi emosi dirinya sendiri tetapi juga emosi pada orang lain, beradaptasi dengan lingkungan dan individu lain, serta mampu untuk memahami sudut pandang orang lain demi menumbuhkan rasa saling percaya.

5. Keterampilan sosial

Individu mampu bersosialisasi dengan baik, menjaga hubungan dengan orang lain, dan bisa membaca keadaan.

2.3.4 Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut Mukhlisa et al. (2024) kecerdasan emosional (EQ) memiliki banyak manfaat dalam hidup antara lain:

1. Menghadapi stress

Stres adalah tekanan yang timbul dari beban hidup yang bisa dialami oleh siapa saja. Manfaat memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi antara lain mampu mengatasi stres, menghadapi tekanan stres, dan mampu menahan emosi sehingga tidak akan terlarut dalam stres.

2. Kontrol impuls (menahan diri)

Manfaat kecerdasan emosional (EQ) yang kedua adalah mampu mengontrol atau menahan diri, dan mampu menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Kemampuan menahan diri ibarat suatu

seni kesabaran dan rasa sakit atau kesulitan yang ditukar hari ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa depan.

3. Mengelola suasana hati

Manfaat kecerdasan emosional (EQ) yang ketiga adalah mampu mengelola suasana hati. Mengelola suasana hati adalah kemampuan emosional yang meliputi kemampuan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, mampu menghilangkan kecemasan yang timbul, mengatasi kesedihan, dan menjengkelkan.

4. Motivasi diri

Manfaat kecerdasan emosional (EQ) yang keempat adalah mampu memotivasi diri. Orang yang mampu memotivasi diri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun. Ada begitu banyak cara untuk memotivasi diri sendiri, antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri dan terus melakukan introspeksi diri.

5. Memiliki keterampilan sosial

Orang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi mampu menjalin hubungan dengan siapapun. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) mudah untuk bergaul menjadi pribadi yang menyenangkan dan toleransi terhadap orang lain.

6. Mampu memahami orang lain

Memahami dan menghormati orang lain adalah landasan dari kecerdasan emosional (EQ). Ini disebut sebagai empati. Keuntungan memahami orang

lain adalah memiliki kesempatan untuk menjalin komunikasi dan hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Salah satu aspek penting dari kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan untuk memahami, mengendalikan, mengevaluasi emosi dalam diri sendiri dan orang lain. Misalnya kecerdasan emosional (EQ) pada diri sendiri dapat membantu mengatur dan mengelola emosi, sementara memahami emosi orang lain dapat memunculkan sifat empati terhadap situasi dan kondisi orang lain sehingga mampu menciptakan keberhasilan hubungan dengan orang lain, baik hubungan pribadi maupun profesional (Suciati, 2016).

2.3.5 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Bariso (2018) dalam bukunya mengemukakan terdapat 7 ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, antara lain:

1. Berpikir tentang perasaan

Kecerdasan emosional dimulai dengan kesadaran untuk mengenali emosi diri sendiri dan bagaimana dampaknya pada diri sendiri dan orang lain. Kesadaran itu dimulai dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada diri sendiri seperti, "Apa kekuatan dan kelemahan emosional saya?" kemudian, "Hal apa saja yang bisa membuat saya tersinggung dan mudah marah?" atau "Bagaimana emosi yang saya rasakan memengaruhi saya dalam mengambil keputusan?"

2. Berpikir sebelum berbicara atau bertindak

Sebelum berbicara atau bertindak, orang yang cerdas secara emosional akan mengambil jeda dulu untuk berpikir. Ia akan berpikir apakah ia perlu

merespons dengan ucapan atau tindakannya, atau sebaiknya menahan diri. Melatih kemampuan ini dapat membantu kita untuk menghindari mengambil keputusan secara gegabah yang mungkin saja dapat merugikan diri sendiri dan juga orang lain.

3. Berusaha mengendalikan pikiran

Kita tidak bisa mengontrol apa yang kita rasakan, tetapi kita bisa mengontrol pikiran kita. Kemampuan mengontrol pikiran membantu kita untuk tidak dikendalikan emosi, sehingga kita bisa mengendalikan respons kita terhadap hal-hal yang buruk.

4. Menerima kritik dengan berbesar hati

Menerima kritik memang tidak menyenangkan, tetapi orang yang cerdas secara emosional mau menerima kritik dengan berbesar hati. Orang yang cerdas secara emosional mampu menerima kritik dan berpikir bagaimana kritik itu dapat membantunya menjadi pribadi yang lebih baik.

5. Memiliki empati yang tinggi

Empati merupakan kemampuan untuk memahami pikiran dan merasakan perasaan orang lain. Kemampuan ini membuat seseorang mampu memahami dan merasakan penderitaan orang lain, juga membuat seseorang jadi tidak mudah menghakimi orang lain. Alih-alih menghakimi, orang yang memiliki empati justru berusaha melihat dan memahami sudut pandang orang lain.

6. Minta maaf

Mengucapkan kata maaf butuh keberanian. Namun, hal itu menunjukkan kerendahan hati, sebuah kualitas yang secara alami akan membuatmu lebih

bernilai di mata orang lain. Kecerdasan emosional membantu seseorang menyadari bahwa meminta maaf tidak selalu berarti mengaku salah. Keberanian untuk minta maaf menandakan kemampuan untuk mengesampingkan ego dan menghargai hubungan.

7. Memaafkan

Orang yang cerdas secara emosional juga memiliki keberanian untuk memaafkan. Daripada terus memikirkan dan menyimpan kesalahan seseorang dalam hati, orang yang cerdas secara emosional lebih memilih memaafkannya dan menatap ke depan.

2.4 Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Menurut Goleman (1996) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Goleman (2017) lebih lanjut mengatakan bahwa yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif.

Seorang pekerja yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yasir (2021) pada PT Sygma Daya Insani Lampung menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh

kecerdasan emosional. Karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginan serta mampu memahami orang lain. Hal ini akan sangat membantu karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja yang memberi dampak pada peningkatan kinerja seorang karyawan.

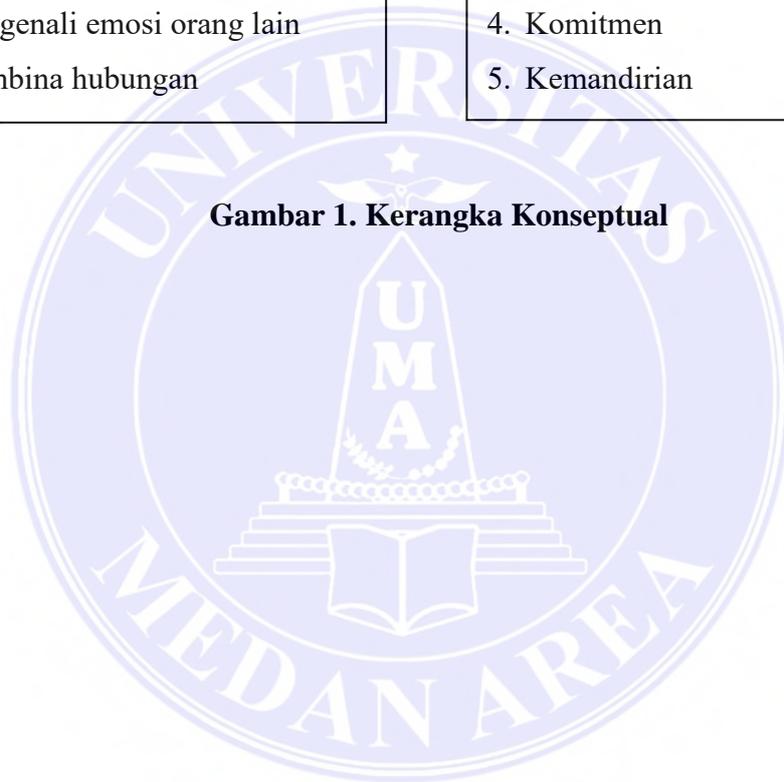
Goleman (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Dhani dan Sharma (2017) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka berpikir dan teori yang telah dikemukakan, berikut kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. SOS Medan, dan waktu penelitian dilaksanakan dari 3 – 10 Juli 2024. Dilihat dari jenis penelitian berdasarkan dimensi waktu pada penelitian hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan merupakan jenis penelitian cross sectional, karena penelitian ini dilakukan dengan mengambil satu bagian dari gejala pada suatu waktu tertentu (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. Waktu Penelitian

Tanggal Penelitian	Deskripsi Kegiatan
3 Juli 2024	Peneliti membuat skala penelitian dan mengambil surat penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4 Juli 2024	Peneliti memberikan surat penelitian kepada manajer PT. SOS Medan dan melakukan diskusi mengenai proses pengambilan data
5 Juli 2024	Peneliti memberikan link kuesioner kepada manajer PT. SOS Medan, kemudian manajer PT. SOS Medan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan
6 Juli 2024	Peneliti menunggu jawaban responden
7 Juli 2024	
8 Juli 2024	Jawaban semua responden telah berhasil dikumpulkan
9 Juli 2024	Peneliti mengolah data penelitian
10 Juli 2024	Peneliti menginterpretasi hasil analisis data

3.2 Alat dan Bahan Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa skala sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada responden. Sedangkan bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecerdasan emosional dan skala kinerja karyawan.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data antara lain uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment*.

3.3.1 Uji Validitas

Sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa instrumen yang valid memiliki arti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Kuesioner uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 karyawan PT. SOS Medan di luar sampel penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $n = 30$; $df = n-3 = (30-2) = 28$ dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,361$.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Neuman (2007), reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Arti dari reliabilitas adalah ketergantungan atau konsistensi. Hal ini berarti hasil numerik yang dihasilkan oleh indikator tidak bervariasi karena

karakteristik dari proses pengukuran atau instrumen pengukuran itu sendiri. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kepercayaan responden dalam menjawab kuesioner dan untuk mengukur seberapa besar tingkat pemahaman responden dalam menjawab kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner akan dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 (Malhotra, 2009).

3.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi liner berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independent berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Sulhan: 2009) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.3.4 Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan analisis korelasi sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan variabel Kecerdasan emosional (X) dengan Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi yang digunakan adalah Product Moment. Korelasi Product Moment dalam penelitian ini berarti korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan Kecerdasan Emosional (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

$\sum X$ = Nilai variabel Kecerdasan Emosional

$\sum Y$ = Nilai variabel Kinerja Karyawan

n = Jumlah responden

Menguji signifikansi koefisien korelasi dengan mengkonsultasikan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika $r_{tabel} \geq r_{hitung}$ maka korelasi antara variabel X dan Y signifikan. Sebaliknya jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka korelasi antara variabel X dan Y tidak signifikan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki kualitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. SOS Medan yang berprofesi sebagai *cleaning service* sebanyak 126 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling yaitu berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan PT SOS Medan yang berprofesi sebagai *cleaning service*
2. Lama bekerja minimal 1 tahun

Berdasarkan kriteria di atas, diperoleh sampel penelitian sebanyak 96 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner mempunyai kelebihan, yaitu kuesioner mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis dan interpretasi data relatif sederhana. Namun, metode ini juga memiliki kekurangan, antara lain responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan, dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah (Malhotra, 2007). Dalam penelitian ini disusun dua jenis skala, yaitu:

1. Skala Kecerdasan Emosional

Skala kecerdasan emosional dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosional oleh Goleman (dalam Ananda & Satwika, 2022) antara lain: 1) Mengenali emosi, 2) Mengelola emosi, 3) Memotivasi diri sendiri, 4) Memahami emosi orang lain, 5) Membina hubungan. Skala

kecerdasan emosional di atas disusun oleh peneliti berdasarkan skala likert dengan empat alternatif jawaban, yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable.

2. Skala Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur berdasarkan skala kinerja karyawan menurut Bernadin (dalam Lisa & Tatiani, 2023) antara lain: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Keefektivan, 4) Komitmen, 5) Kemandirian. Pernyataan disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai.

3.6 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Aspek-aspek kinerja karyawan antara lain: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.
2. Kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan dari dalam diri seseorang yang mengatur kehidupan emosionalnya dengan inteligensia yang dimilikinya

untuk menjaga agar kelurusan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri yang dimiliki, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Aspek-aspek kecerdasan emosional antara lain: Mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

3.7 Prosedur Kerja

Penelitian ini dalam pelaksanaannya dilakukan berdasarkan prosedur yang telah direncanakan sebelumnya. Prosedur penelitian kuantitatif yang operasionalisasi metode ilmiah dengan memperhatikan unsur- unsur keilmuan. Penelitian kuantitatif sebagai kegiatan ilmiah berawal dari masalah, merujuk teori, mengemukakan hipotesis, mengumpulkan data, menganalisis data, dan membuat kesimpulan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan pada PT SOS Medan. Artinya, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Jika kecerdasan emosional meningkat, kinerja karyawan juga meningkat, dan sebaliknya.
2. Variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional sebesar 76%, sisanya 24% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
3. Variabel Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan masuk ke dalam kategori tinggi berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik. Artinya, karyawan PT SOS Medan memiliki kinerja yang tinggi, salah satunya karena karyawan PT SOS Medan memiliki kecerdasan emosional yang baik.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran di antaranya:

1. Bagi Perusahaan

Bagi manajemen perusahaan PT SOS Medan diharapkan dapat terus memperhatikan kebutuhan karyawan dengan adanya pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan softskill dan hardskill karyawan. Dengan adanya pelatihan seperti manajemen emosi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang profesional di dalam segala bidang pekerjaan, ketepatan pencapaian target penyelesaian dan ketetapan waktu yang dilalui dengan kemampuan dan keterampilan teknis, konseptual dan teoritis baik per individu maupun per tim. Kemudian diharapkan kepada perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan dan kebebasan kepada karyawannya untuk mengekspresikan semua potensi maupun bakat agar terjalin hubungan yang baik antar karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan memperhatikan dan mengevaluasi karyawan yang memegang posisi strategis di perusahaan agar memiliki kecerdasan emosional yang baik, sebab kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan yang buruk akan berdampak negatif terhadap perusahaan, dan sebaliknya.

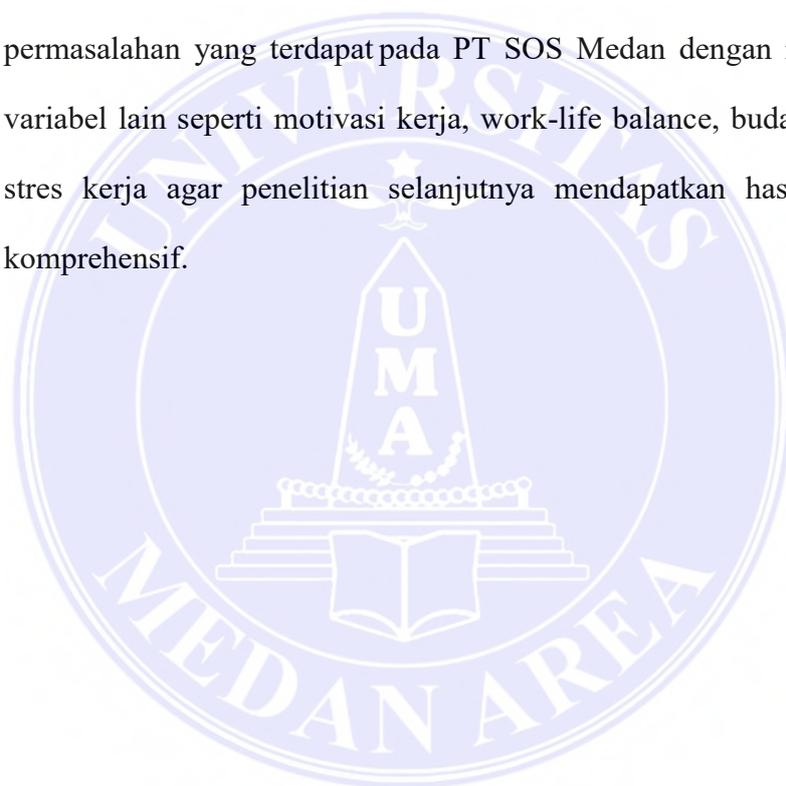
2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu mengelola konflik antar rekan kerja dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya agar konflik bisa diselesaikan dan tidak berkepanjangan, sehingga tidak menghambat pekerjaan yang dapat menurunkan kinerja dalam organisasi. Selain itu, karyawan diharapkan

mampu menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerjanya dan saling berbagi informasi tentang pekerjaan mereka, agar memudahkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kinerja karyawan, diharapkan untuk mengobservasi lebih jauh mengenai permasalahan yang terdapat pada PT SOS Medan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, work-life balance, budaya organisasi, stres kerja agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422.
- Akbar, Pribadi dan Purnomo, 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Penerapan Sidalih di Komisi Pemilihan Umum Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Magister Psikologi UMA*. Vol 12. No 1
- Ananda, S. W., & Satwika, Y. W. (2022). Hubungan Antara Kelekatan Orang Tua Dengan Kecerdasan Emosional Pada Remaja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 233-242.
- Aprilia, dkk. 2023. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Perilaku Bullying Peserta Didik. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Vol 7. No 3
- Bariso, J. (2018). *EQ applied: The real-world guide to emotional intelligence: How to make emotions work for you, instead of against you*. Borough Hall.
- Cardoso, L., Meireles, A., & Ferreira Peralta, C. (2012). Knowledge management and its critical factors in social economy organizations. *Journal of knowledge management*, 16(2), 267-284.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1997. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGrawHill. Series In Management. New Delhi.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Effect of Emotional Intelligence on Job Performance of IT employees: A gender study. *Procedia computer science*, 122, 180-185.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421.
- Dewayanti, A., Nurahaju, R. Dan Nurcholis, G. 2023. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT X Surabaya. *Jurnal Psikologi POSEIDON*. Vol 6. No 1
- Dewi dan Puspitadewi, 2022. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stress Kerja pada Karyawan Rumah Sakit X Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 9. No. 4
- Fernanda, T. dan Puspitadewi, N. 2019. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 6. No 3
- Ghozali, I. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Goleman, D. (2017). *Kecerdasan Emosi (ed ke-3)*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gunawan, S. B. (2017). *Deteksi Status Emosi Manusia Dengan Algoritma Support Vector Machine Menggunakan Data Galvanic Skin Response* (Doctoral dissertation, UAJY).
- Hedrian dan Anggawira. 2023. Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Padang. *Jurnal Pschye*. Vol 16. No 1

- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1).
- Illahi dan Akmal (2017). Hubungan Kelekatan dengan Teman Sebaya dan Kecerdasan Emosi pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 2. No 2
- Juniarti, A. (2021). Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja.
- Juniarti dan Putri, 2021. *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV Penasaran Persada
- Kusumawati, A. M. (2022). ANALYSIS FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE OF BKD EAST JAVA WHEN WORK FROM HOME. *Airlangga Dev. J*, 6(2).
- Latumahina, M. dan Wibowo, D. 2023. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Guru Selama Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). *Jurnal Psikologi Malahayati*. Vol 5. No 1
- Lisa dan Tatiani, 2023. Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*. Vol 3. No 1
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of applied psychology*, 79(4), 493.
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). Kecerdasan Emosional/Emotional Intelligence (EQ). *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, dan Sosial Humaniora*, 2(1), 115-127.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 190-197.
- Neuman, W.L. (2007) *Basics of Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 2nd Edition, Allyn and Bacon, Boston.
- Nurita, D. S. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan.
- Prasetya, A. F., & Gunawan, I. M. S. (2018). Mengelola emosi. *Yogyakarta: K-Media*.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51-62.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.

- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.
- Rifki, P. N., & Anisah, L. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas X Di Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 7(2), 62-69.
- Risma, D. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen. *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial*, 1(1), 86-97.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Rochmanu, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kelelahan, Kesehatan dan Stress Kerja pada Jenis-jenis Kerja Lembur terhadap Kinerja Pekerja. [Tesis], Surabaya (ID): Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Santoso, J. T. (2022, January 20). *Universitas Stekom*. Retrieved from Universtias Stekom: <https://stekom.ac.id/artikel/contoh-kinerja-karyawan-yang-baik>
- Saraswati dan Herison, 2019. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol 8
- Setyawan dan Simbolon, 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMK Kansai Pekanbaru. *Jurnal JPPM*. Vol 11. No 1
- Shapiro, L.E. (1997). Mengajarkan emotional intelligence pada anak Alih Bahasa: AI. Kanjoro Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumolang, D. T., Tucunan, A. A., & Maramis, F. R. (2019). Hubungan antara pemberian insentif dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di rumah sakit bhayangkara tingkat III manado. *KESMAS*, 8(6).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Talenta, C. dan Wijono, S. 2023. Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*. Vol 12. No.2
- Yudistisia, Y. 2022. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Profesionalisme Pada Personil Polri Direktorat BiNEMAS di Polda Sumatera Utara. Skripsi. Jurusan Psikologi. Universitas Medan Area.
- Walgito, B. (2009). Pengantar psikologi pendidikan. Jakarta: Depdikbud
- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan Dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 213-231.
- Winanti, M, B. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.



HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SOS. MEDAN

Selamat pagi/siang/sore/malam,

Perkenalkan saya Putri Laura M Nababan, mahasiswa S1 Psikologi Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian ilmiah sebagai tugas akhir saya. Saya meminta kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini secara objektif. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Semua informasi yang dicantumkan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum mengisi, Anda diharapkan memperhatikan petunjuk pengisian agar tidak terjadi kesalahan. Atas bantuan dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Putri Laura M Nababan

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 18-22 tahun
 - b. 23-27 tahun
 - c. 28-32 tahun
 - d. > 32 tahun
4. Jabatan

PETUNJUK PENGISIAN

Silakan tentukan pendapat Anda dari setiap pernyataan. Jawaban yang disediakan meliputi:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat setuju

Kinerja Karyawan (Y)

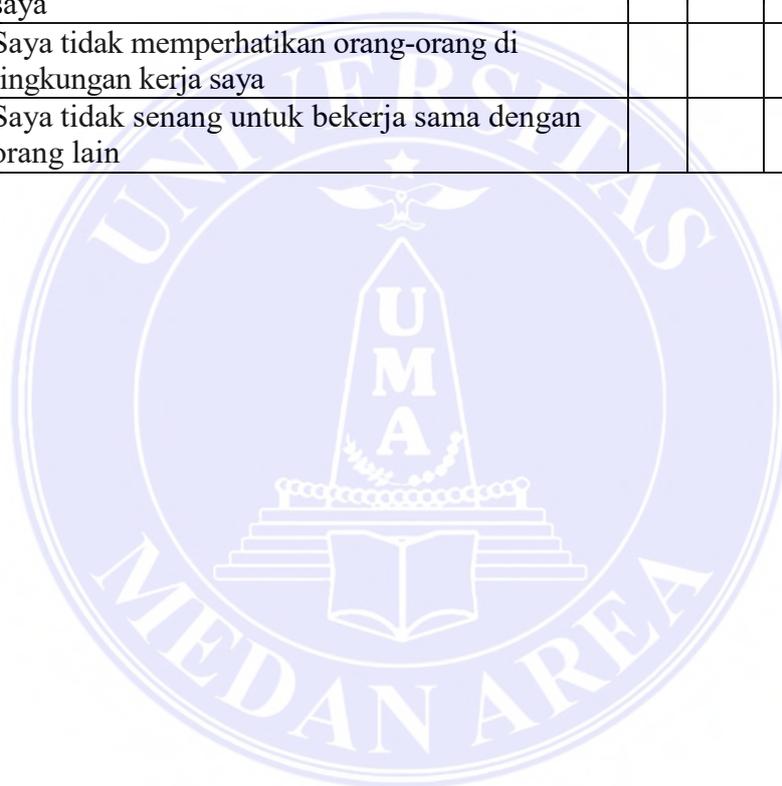
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi standar kerja				
2.	Saya selalu memperhatikan setiap sudut ruangan yang saya bersihkan				
3.	Hasil kerja yang saya capai belum sesuai dengan tujuan perusahaan				
4.	Seringkali manajer di perusahaan saya mengatakan pekerjaan saya kurang bersih				
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi				
6.	Kuantitas kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain				
7.	Tingkat pencapaian kuantitas kerja yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan perusahaan				
8.	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan belum memenuhi target perusahaan				
9.	Saya tidak memahami bidang pekerjaan saya				
10.	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan				
11.	Semua pekerjaan yang saya lakukan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
12.	Saya sering terlambat masuk kerja				
13.	Saya disiplin waktu dalam bekerja				
14.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan				
15.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan				
16.	Saya bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan saya				
17.	Saya berusaha semaksimal mungkin bekerja sesuai tujuan perusahaan				
18.	Saya tidak memiliki komitmen kuat dalam bekerja				
19.	Saya tidak sedang memikul tanggung jawab dalam bekerja				
20.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan				

21.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan				
22.	Saya melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum bekerja				
23.	Saya berusaha mendapatkan penilaian baik setiap periode				
24.	Saya tidak memiliki ambisi apapun untuk karier saya kedepannya				
25.	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja				

Kecerdasan Emosional (X)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa sedih ketika saya mendapat penilaian buruk dari atasan				
2.	Saya merasa tenang ketika pekerjaan saya sudah selesai				
3.	Saya tidak merasa sedih ketika hasil pekerjaan saya dikomplain banyak orang				
4.	Saya tidak merasa cemas ketika saya hampir terlambat masuk kerja				
5.	Saya mampu menenangkan diri saya ketika dalam kondisi emosi negatif				
6.	Saya tetap tenang bahkan dalam situasi yang tidak menyenangkan				
7.	Saya sulit mengekspresikan emosi yang saya rasakan				
8.	Saya terus memikirkan kekurangan saya di lingkungan kerja				
9.	Saya berusaha meyakinkan diri saya bahwa saya dapat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaan				
10.	Saya selalu bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik				
11.	Saya sulit untuk bangkit ketika menerima kritik dari orang lain				
12.	Saya cepat putus asa ketika merasa gagal				

13.	Saya mampu merasakan kesedihan yang dirasakan orang lain				
14.	Saya dapat mengetahui seseorang sedang mengalami masalah meskipun mereka menutupinya				
15.	Saya sulit memahami kesulitan yang dialami rekan kerja saya				
16.	Saya tidak merasa bahagia ketika teman saya mendapatkan prestasi				
17.	Rekan kerja di perusahaan saya memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi				
18.	Saya senang bersosialisasi dengan rekan kerja saya				
19.	Saya tidak memperhatikan orang-orang di lingkungan kerja saya				
20.	Saya tidak senang untuk bekerja sama dengan orang lain				

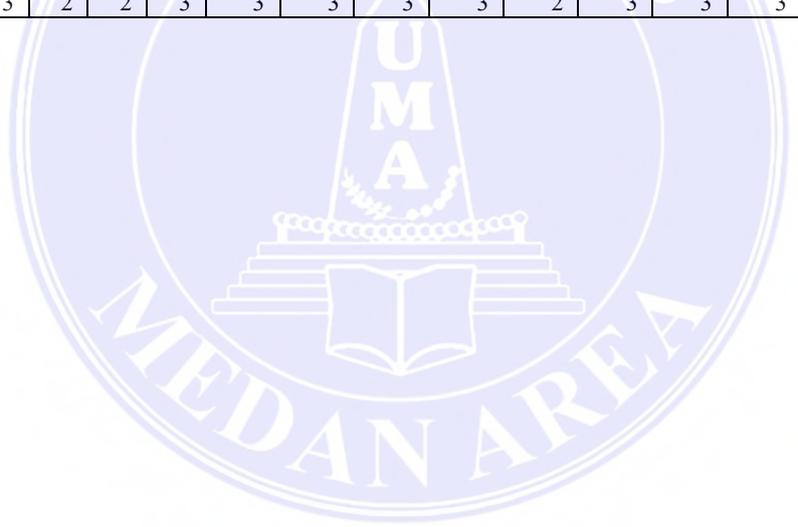


TABULASI DATA

KECERDASAN EMOSIONAL																					
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTAL X
1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2	3	3	3	4	2	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	59
3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	54
4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	49
5	1	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	58
6	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	68
7	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
8	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
10	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	59
11	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
12	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	42
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
15	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	45
16	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	62
17	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	52
18	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
19	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65
20	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	63
21	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	59
22	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	58
24	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	65
25	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	55
26	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	52
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	56
28	2	3	2	2	3	4	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	47
29	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
30	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	49
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
32	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	49
33	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	66
34	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60
35	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59
36	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	59
37	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	51

38	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
39	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
40	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
41	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
42	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
43	3	3	3	3	2	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	58
44	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	54
45	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	49
46	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	58
47	4	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	69
48	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
49	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
50	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
51	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	59
52	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
53	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
54	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	42
55	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57
56	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	45
57	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	62
58	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	52
59	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
60	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65
61	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	63
62	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	59
63	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
64	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	58
65	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	65
66	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	55
67	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	52
68	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	56
69	2	3	2	2	3	4	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	47
70	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
71	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	49
72	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
73	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	49
74	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	66
75	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60
76	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	59
77	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	59
78	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	51

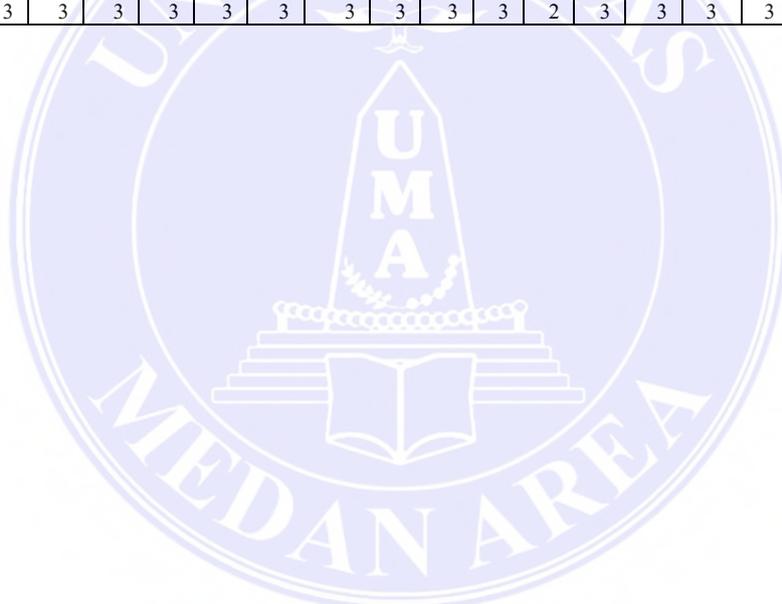
79	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
80	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
81	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
82	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
83	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
84	3	3	3	4	2	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
85	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	54
86	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	49
87	1	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	58
88	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	68
89	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
90	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
91	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
92	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	59
93	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
94	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
95	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	42
96	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57



KINERJA KARYAWAN																										
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	TOTAL Y
1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	83
3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	72
4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	66
5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	89
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	95
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78
8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
10	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	86
11	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	61
12	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	75
13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	56
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
15	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	48
16	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	81
17	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	70
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	82
19	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	90
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	96
21	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	81
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
23	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	75
24	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	90
25	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	74
26	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	69
27	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	75
28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	68
29	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	81
30	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	71
31	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	76
32	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	65
33	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	88
34	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
35	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	82
36	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	79
37	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	58
38	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	87
39	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	70

40	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	66	
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79	
42	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	74	
43	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	83	
44	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	76	
45	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	66	
46	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	91	
47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	92	
48	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78	
49	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72	
50	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73	
51	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	87	
52	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	61
53	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	75	
54	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	56	
55	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72	
56	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	48	
57	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	82	
58	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	70	
59	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	82	
60	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	92	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	94	
62	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	81	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
64	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	75	
65	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	90	
66	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	74	
67	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	70	
68	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	75	
69	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	68	
70	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	81	
71	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	71	
72	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	76	
73	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	65	
74	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	88	
75	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72	
76	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	82	
77	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	79	
78	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	58	
79	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	87	
80	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	70	

81	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	66	
82	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	79	
83	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73	
84	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	80	
85	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	74	
86	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	66	
87	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	90	
88	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	93	
89	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	78
90	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72
91	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73
92	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	86
93	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	59	
94	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	75	
95	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	56	
96	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72	



HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kecerdasan emosi	kinerja karyawan
N		96	96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.1875	61.5417
	Std. Deviation	6.21088	10.19795
Most Extreme Differences	Absolute	.219	.085
	Positive	.105	.084
	Negative	-.219	-.085
Test Statistic		.219	.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c	.083 ^c

HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kecerdasan emosi	Between Groups (Combined)	8545,136	19	449,744	25,609	0,000
	Linearity	7510,493	1	7510,493	427,660	0,000
	Deviation from Linearity	1034,643	18	57,480	3,273	0,057
Within Groups		1334,698	76	17,562		
Total		9879,833	95			

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

		kecerdasan emosi	kinerja karyawan
kecerdasan emosi	Pearson Correlation	1	.872**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	96	96
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.872**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	96	96

HASIL UJI VALIDITAS KECERDASAN EMOSIONAL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.8125	32.091	.621	.878
VAR00002	53.4167	34.330	.496	.882
VAR00003	53.6458	31.052	.760	.872
VAR00004	53.8646	31.655	.799	.871
VAR00005	53.8958	37.694	-.085	.896
VAR00006	53.9375	39.259	-.298	.906
VAR00007	53.9271	33.479	.460	.884
VAR00008	54.6458	36.610	.064	.896
VAR00009	53.6458	35.831	.511	.884
VAR00010	53.6667	32.056	.767	.873
VAR00011	53.7812	35.436	.458	.884

VAR00012	53.7812	33.962	.662	.878
VAR00013	53.8229	33.474	.583	.879
VAR00014	53.9687	32.241	.700	.875
VAR00015	53.7708	33.252	.640	.878
VAR00016	53.6250	34.889	.407	.885
VAR00017	53.8542	33.284	.708	.876
VAR00018	53.6979	32.718	.608	.878
VAR00019	53.7812	32.699	.758	.874
VAR00020	53.7292	33.631	.618	.879

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.3854	97.692	.741	.960
VAR00002	72.2708	97.526	.711	.960
VAR00003	72.6979	99.139	.417	.963
VAR00004	72.2604	92.595	.802	.959
VAR00005	73.1458	93.726	.818	.959
VAR00006	72.0521	94.366	.798	.959
VAR00007	72.5521	96.292	.739	.960
VAR00008	72.5833	95.277	.742	.960
VAR00009	72.7083	99.451	.590	.961
VAR00010	72.2917	91.935	.829	.959
VAR00011	72.3437	96.965	.697	.960

VAR00012	72.3333	97.467	.701	.960
VAR00013	72.5000	95.242	.745	.960
VAR00014	72.3437	97.238	.739	.960
VAR00015	72.3750	95.416	.792	.959
VAR00016	73.0729	89.458	.813	.960
VAR00017	72.5417	96.146	.739	.960
VAR00018	72.7396	93.900	.703	.960
VAR00019	72.4479	99.134	.613	.961
VAR00020	72.3125	98.470	.638	.961
VAR00021	72.7500	100.716	.335	.963
VAR00022	72.3125	93.143	.782	.959
VAR00023	73.1562	94.091	.813	.959
VAR00024	72.2083	96.967	.593	.961
VAR00025	72.6146	97.587	.642	.961

HASIL UJI RELIABILITAS KECERDASAN EMOSIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.887	20

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.962	25
------	----





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7380188, 7386878, 7384348 ☎ (061) 7388012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umr_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2092/FPSI/01.10/VII/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

3 Juli 2024

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT. SOS Medan
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Putri Laura Magdalena Nababan
NPM : 198600171
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. SOS Medan, Jl. HM. Joni No.26, Ps. Merah Baru, Kec. Medan Kota, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan di PT. SOS Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Paadhi, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Terbuan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





11 Juli 2024

Nomor : 205/SOS/VII/2024
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Selesai Pengambilan Data

Yth. Ibu Dekan Fakultas Psikologi Dr. Siti Aisyah S.Psi.,M.Psi
Universitas Medan Area
Di
Tempat

Dengan hormat,
Menanggapi surat saudara Nomor 2092/PPSI/01.10/VII/2024, Tanggal 3 Juli 2024,
Perihal Pengambilan data untuk penelitian di kantor kami, setelah kami pertimbangkan untuk tujuan pendidikan maka kami menerima dan bersedia memberikan data yang dibutuhkan oleh saudara :

Nama : Putri Laura Magdalena Nababan
NPM : 198600171
Fakultas/ Program Studi : Psikologi/ Ilmu Psikologi

Dan saudara diatas telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data yang dibutuhkan terhitung tanggal 3 Juli sampai tanggal 10 Juli 2024, di kantor PT ,Shield On Service Tbk Cabang Medan.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Medan, 11 Juli 2024
Hormat Kami,
PT Shield On Service Tbk.

Muhil Padi
Support Manager

KANTOR CABANG: JIL. HVI JUNI NO. 26, KEL. PASAR MERAH BARU, KEB. MEDAN KOTA, MEDAN, SUMATERA UTARA 20116 | 061-42909450 | www.sos.co.id
JAKARTA | MEDAN | PALEMBANG | PENGANDARAN | BATANG | JOMBANG | LAMPUNG | BANJUNG | CIKARANG | SEMARANG | SURABAYA | BALI | MANADO | BANGKALAN | MAKASSAR