

**PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk
CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

**IRMA SAKINAH NASUTION
NIM : 07 832 0070**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

Judul Skripsi : PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA

Nama Mahasiswa : IRMA SAKINAH NASUTION

No. Stambuk : 07 832 0070

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

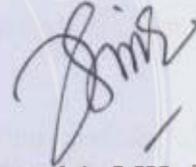
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

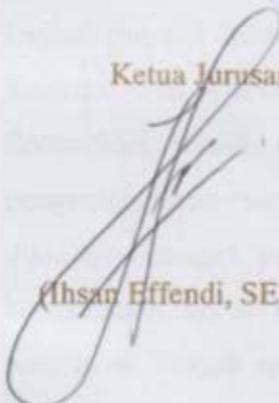


(Dra. Isnaniah, LKS, MMA)

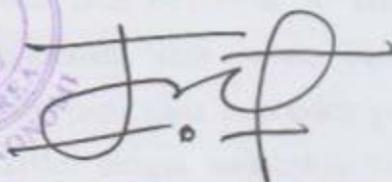
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2011

RINGKASAN

IRMA SAKINAH NASUTION. NPM. 078320070. "PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA". SKRIPSI 2011.

Orang yang pandai atau berhasil dalam prestasi akademik sewaktu pendidikan formal ternyata banyak yang gagal mencapai puncak prestasi sewaktu menempuh karier profesional. Emosi dalam bekerja secara sinergi dengan keterampilan kognitif; orang-orang berprestasi memiliki keduanya. Tanpa adanya emosi, orang tidak akan bisa menggunakan kemampuan-kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimal. Emosi tersebut akan mempengaruhi perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada diri orang tersebut, termasuk dalam permasalahan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Emotional Qoutient terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Medan Iskandar Muda. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk ada dan tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Medan Iskandar Muda yang berjumlah 40 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS *for windows* 15.

Konstanta bernilai 11,639 hal ini menunjukkan jika variabel bebas (X) berupa emosi (*emotional quotient*) naik 1% maka prestasi kerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Cabang Medan Iskandar Muda akan meningkat sebesar 11,639%.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT, yang telah memberi rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan S-I dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Uneversitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan-kekurangan baik mengenai materi maupun penyajian. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak sebagai upaya untuk memperbaiki skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dorongan, bantuan dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulisi mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Ali Ya'kub Matondang, Sag, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Atifuddin, SE, MEd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Ketua Tim Penguji Skripsi.
4. Bapak Drs. H. Mifrahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Agustiono, SE, MMA, selaku sekretaris tim penguji skripsi penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis, serta pegawai administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area atas bantuannya selama masa perkuliahan.
8. Bapak Tumpal Sitompul selaku Pimpinan dan para staff di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Iskandar Muda, Medan. yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
9. Teristimewa pada orangtuaku, Ayahanda Syamsul Rizal Nasution (Alm), dimana sebelum meninggal beliau selalu memberikan dukungan, motivasi serta pesan untuk tetap semangat dalam menjalani setiap aktifitas. Demikian juga dengan Ibunda tercinta Murniati Siregar yang selalu memberikan kasih

sayangnya, motivasi dan terutama do'a yang tak pernah pumis serta pengorbanan yang tak kenal lelah, tulus dan ikhlas.

10. Amangboruku H. Fuad Siregar, SH, MM, dan Bundeku Hj. Rostati Nasution yang mana selalu memberikan nasehat dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis, Abangandaku Syaiful Abdi Siregar, SH, yang selalu setia menemani penulis dalam suka dan duka.

11. Kakaku tersayang Yeni Syarifah Nasution dan Adikku Serda Rina Habibah Nasution, penulis ucapkan terima kasih atas do'a, kasih sayang dan perhatiannya yang telah kalian berikan selama ini.

12. Buat Teman – teman Manajemen angkatan 2007 yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per-satu. walaupun demikian tidak mengurangi rasa terima kasih dan persaudaraan diantara kita semua.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan dan harapkan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, 2011

Penulis,

Inna Sakinah Nasution

NIM. 078320070

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Emosi.....	6
2. Teori-teori Emosi.....	7
3. Indikator Pengukuran Emosi (Emotional Qoutient)...	10
4. Pengertian Prestasi Kerja.....	10
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	11
B. Kerangka Konseptual.....	15
C. Hipotesis	17
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	18
B. Populasi dan Sampel.....	19
C. Definisi Operasional.....	19
D. Jenis dan Sumber Data.....	20
E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisis Data	21

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

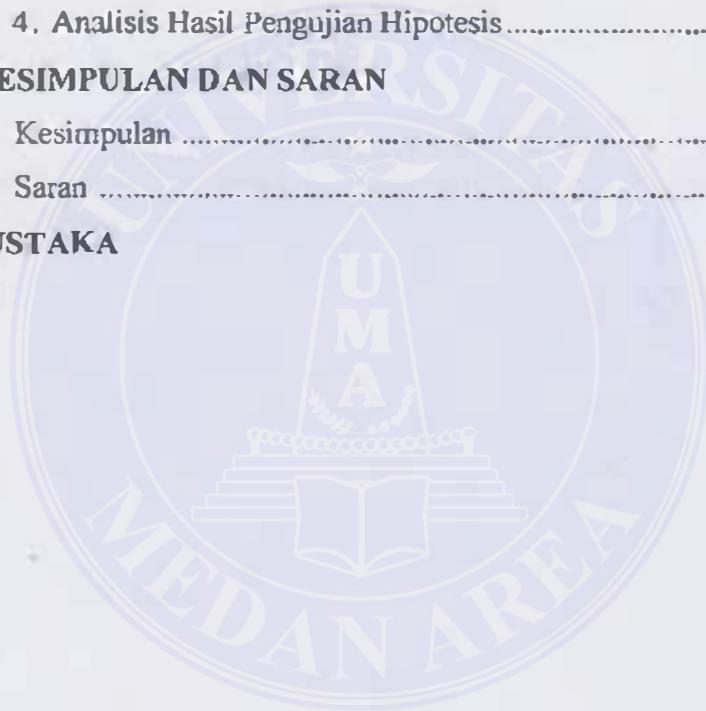
A. Hasil Penelitian	24
1. Sejarah Singkat PT. Ramayana Lestari Sentosa	24
2. Struktur Organisasi Perusahaan	26
B. Pembahasan.....	31
1. Penyajian Data Responden	31
2. Penyajian Data Angket	34
3. Teknik Analisis Data.....	48
4. Analisis Hasil Pengujian Hipotesis.....	51

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



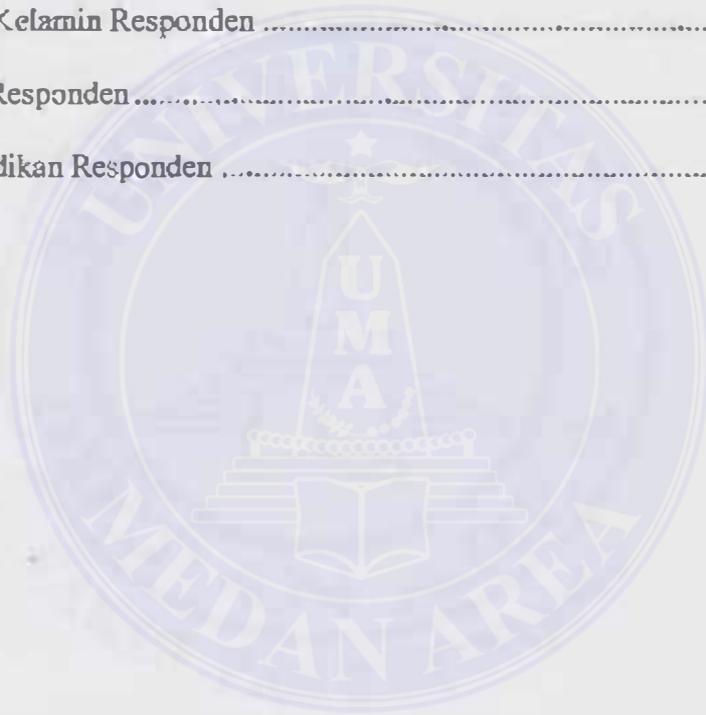
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Paradigma Penelitian	16
2. Struktur Organisasi PT. Ramayana Lestari Sentosa	27



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian.....	17
2. Teknik Penetapan Responden.....	19
3. Instrumen Skala Likert	21
4. Interval Koefisien Korelasi.....	22
5. Jenis Kelamin Responden	33
6. Usia Responden.....	33
7. Pendidikan Responden	34



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar.

Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan.

Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal.

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada

UNIVERSITAS MEDAN AREA

imbangan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekedar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja.

Apabila dikaitkan dengan pelanggan/konsumen dan organisasi, prestasi kerja sangat penting dan harus diperhatikan. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada kepuasan pelanggan. Selain itu prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja karyawan.

Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi prestasi kerja yang dibasilkannya. Karena kesuksesan seseorang secara tidak

DAFTAR PUSTAKA

Bimo Walgito, (2002). *Pengantar Psikologi Umum*, Edisi Ketiga, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf, (2002), *Executive EQ : Kecerdasan emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Handoko T. Hani, (2001). *Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. BPFE-UGM, Yogyakarta.

Dhama, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.

Hasibuan. Malayu, SP, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.

Suprihanto, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi III. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rita. L. Atkinson, (2002), *Pengantar Psikologi*, Edisi Kesebelas, Jilid Dua. Penerbit Interaksara, Yogyakarta.

Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Syafaruddin, (2004), *Statistik Terapan Untuk Penelitian*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

Wade Carole, Carole Tavis, (2007), *Psikologi*, Edisi Kesembilan, Jilid Dua, Penerbit Erlangga.

Tim Penyusun, 2008, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu/Sdr/i yang terhormat, saya adalah salah seorang mahasiswa Universitas Medan Area, bermohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kami menyadari bahwa sedikit banyak permohonan ini akan mengganggu aktivitas. Penelitian ini tidak berpengaruh sedikitpun terhadap kepentingan Bapak/Ibu/Sdr/i di perusahaan, namun hanya akan digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi. Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dan perhatiannya.

Medan,2011

Peneliti,

Irina Sakinah Nasution

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Beriilah tanda checklist (\checkmark) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : A. Laki-laki
B. Wanita
2. Usia : A. ≤ 30 Tahun (..... Tahun)
B. 31 – 40 Tahun (..... Tahun)
C. $41 \geq$ ke atas (..... Tahun)
3. Pendidikan : A. SLTA
B. Diploma
C. Sarjana (S1)

DAFTAR PERTANYAAN

I. EMOSI

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Beberapa perubahan dipekerjaan menyebabkan rasa tertekan.					
2	Tekanan pekerjaan sebagai salah satu sumber rasa tertekan.					
3	Malah pribadi seperti keuangan, keluarga, kesehatan dan lingkungan menambah rasa tertekan.					
4	Banyak belajar tentang diri sendiri dengan mendengarkan hati kecil.					
5	Mengungkapkan emosi walaupun emosi itu bersifat negatif.					
6	Berpikir tentang perasaan orang lain sebelum mengungkapkan perasaan diri sendiri.					
7	Ketika berhadapan dengan suatu masalah, suka mengurusinya secepat mungkin.					
8	Memiliki penginderaan yang baik mengenai kapan suatu gagasan akan berhasil atau tidak.					
9	Bila menghadapi suatu masalah, memusatkan perhatian pada yang dapat diperbuat untuk memecahkannya.					
10	Bila mempunyai masalah, tahu harus pergi kemana dan harus apa yang dapat diperbuat untuk memecahkannya.					
11	Ahli dalam mengorganisasi dan memotivasi sebuah kelompok					
12	Membantu orang lain menjaga harga dirinya dalam suatu situasi sulit.					

II. PRESTASI KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Hasil kerja saya cukup akurat dan tidak terdapat banyak kesalahan didalamnya					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
3	Saya bisa bekerja sama dengan baik dengan orang lain dalam penyelesaian tugas kelompok					
4	Saya jarang mendapatkan keluhan dari teman kerja dan pimpinan					
5	Saya menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik tanpa bantuan dari karyawan lain					
6	Saya tidak pernah menunda-nunda untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Prestasi yang selama ini dihasilkan pegawai didasarkan atas penguasaan pekerjaan					
8	Saya selalu mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan					