

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi, dan setiap organisasi perlu memaksimalkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, dan diharapkan karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Aset utama dalam suatu organisasi adalah karyawan, dan karyawan dalam organisasi bertindak sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan membutuhkan kecerdasan juga motivasi dalam diri agar dapat bekerja secara maksimal. Pentingnya peran yang dimainkan karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan harus memiliki kecerdasan dan motivasi yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang profesional, tujuan organisasi mudah dicapai, dan karyawan yang profesional menjadi faktor kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Karena karyawan yang profesional akan menghasilkan suatu kinerja yang baik.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan terus-menerus, karena kinerja yang baik tentunya akan mencapai tujuan yang baik pula. Apabila kinerja karyawan kurang baik atau kurang maksimal maka tujuan suatu organisasi akan sulit tercapai. Suatu organisasi berkembang dan mengalami kemajuan sudah hampir dipastikan jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang dapat memberi percepatan ke arah masa depan (Fahmi 2016:137). Lebih tegasnya Amstrong dalam Fahmi (2016:137) mengatakan bahwa hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi itu merupakan kinerja. Lebih jauh Bastian (2001:392) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk tentang tingkat suatu pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam membentuk sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang dituangkan pada perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Hasil dari proses yang beracuan dan yang diukur pada periode tertentu berdasarkan hasil yang telah dibuat sebelumnya (Edison, 2016).

Kinerja karyawan dapat maksimal apabila setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi, dengan hal itu para karyawan dapat menyelesaikan persoalan yang ada juga memahami perasaan orang disekitar. Oleh karena itu, hendaknya karyawan perlu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, agar mereka dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal, dengan seperti itu maka segala sesuatu yang terjadi atau halangan yang terjadi, mereka mampu mengatasinya dengan kecerdasan emosional yang mereka miliki.

Proses penilaian kinerja sendiri yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) ada beberapa tahap. Berdasarkan data yang didapat, tahapan pertama sistem manajemen kinerja PT Pos Indonesia (Persero) yaitu dengan melakukan penetapan KPI (*Key Performance Indicator*) individu dalam hal tersebut terdiri dari dua kategori yaitu output (60%), proses (40%). Output sendiri diturunkan dari KPI Unit dan KPI Korporat, sedangkan proses dinilai berdasarkan kompetensi yang dihasilkan karyawan. Tahapan kedua, yaitu dengan pembuatan kontrak kerja. Pembuatan kontrak kerja berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) individu masing-masing oleh atasan langsung yang harus memenuhi persyaratan SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Realistic, Time-bound*). *Specific* (jelas dan fous), *Measurable* (bisa diukur), *Attainable* (bisa dicapai), *Realistic* (realistis), *Time-bound* (ditetapkan masa waktunya). Hal tersebut dilakukan terhadap pekerjaan yang sudah ada standarnya, maka standarisasi tersebut menjadi kontrak kerja karyawan. Pada tahap ketiga, ada tahap monitoring dimana hal ini dilakukan atasan langsung secara rutin, dilakukan pencatatan penyimpangan yang terjadi. Hasil monitoring yaitu menghasilkan upaya-upaya apa yang harus dilakukan dalam mencapai sebuah target dari perusahaan. Tahap keempat yaitu evaluasi, dimana hal ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah

pelaksanaan telah sesuai dengan target, dilakukan secara periodik antara atasan langsung, dilakukan juga untuk inisiatif perbaikan kinerja dan agenda kegiatan.

Tahapan-tahapan tersebut merupakan tahapan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Provinsi Jawa Barat dalam memberikan penilaian kinerja. Hal tersebut masuk dalam sistem manajemen kinerja yang ditetapkan oleh PT Pos Indonesia (Persero). Banyak hal yang dilakukan manajemen untuk memberikan penilaian, baik secara keseluruhan ataupun penilaian karyawan secara individu. Hal inilah yang akhirnya dapat mengetahui karyawan mana yang bekerja kurang maksimal sehingga target dari perusahaan sendiri tidak tercapai dengan cepat. Penilaian kinerja sendiri juga berdasarkan kompetensi dimana kompetensi sendiri mencakup suatu kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan salah satunya yaitu kecerdasan emosional. Dalam kinerja, juga diperlukan motivasi yang tinggi pada individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika kecerdasan emosional dan motivasi kerja kurang baik, maka kinerja suatu individu tersebut juga akan kurang maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja, dua diantara banyaknya faktor-faktor yang ada yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan tanggung jawab karyawan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Gardner (dalam Tadkiroatun) menunjukkan bahwa EQ adalah kemampuan untuk memahami perasaan dan membedakan emosi, serta memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri. Goleman (2000: 35) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan menghadapi diri sendiri dan orang lain secara emosional. Dengan kata lain kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan untuk sadar akan tugasnya sendiri dan tugas sebagai pelaku kerja dalam organisasinya dalam mengenali perasaan karyawan lainnya dan orang disekitarnya. Menurut penelitian Desty Sesiana Indriyani dan Hamidah Nayata Utami (2018), kecerdasan emosional memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api Madiun Jawa Timur. Jadi, ada kemungkinan dimana kecerdasan emosional ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung, Jawa Barat.

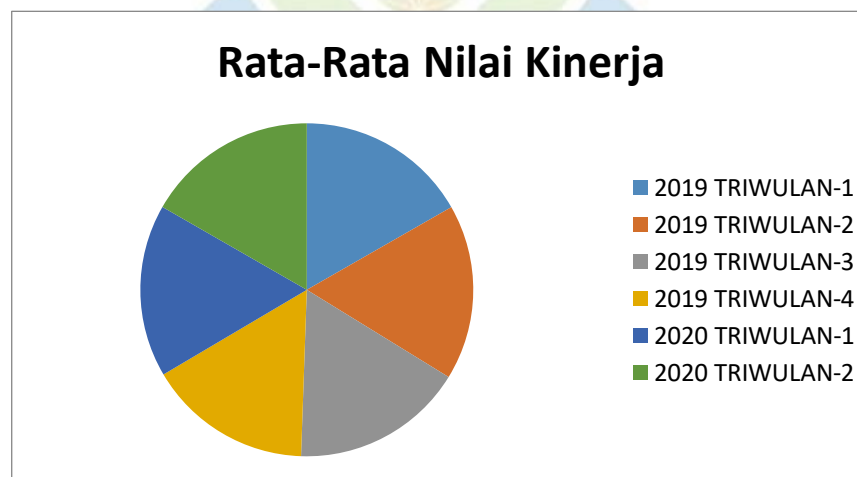
Melalui hasil survei yang dilakukan dengan wawancara bersama bapak Handoko selaku manajer bagian penilaian kinerja PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Provinsi Jawa Barat pada hari Rabu, 16 Desember 2020. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh dalam kinerja setiap individu, terkadang banyak karyawan khususnya yang baru mereka masih mendapati kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Banyak beberapa karyawan yang kesulitan untuk mengontrol emosinya ketika menghadapi permasalahan yang sedikit sulit, atau menghadapi pekerjaan yang mungkin belum mereka pahami. Komunikasi yang kurang terjalin dengan baik menyebabkan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya sulit untuk saling memahami satu sama lain dalam suatu pekerjaan. Kontrol emosi yang kurang baik juga terkadang menyebabkan konflik antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, sehingga kinerja dari individu tersebut kurang baik.

Selain kecerdasan emosional, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada setiap perusahaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Tak banyak karyawan juga dapat termotivasi sendiri dengan kecerdasan emosional yang mereka miliki. Dengan emosi yang ada, karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Namun terkadang emosi tersebut justru menjadi sebuah kesalahan yang akhirnya menimbulkan konflik yang justru menurunkan kinerja tingkat kinerja mereka sendiri. Tidak sedikit karyawan kesulitan dalam memotivasi dirinya sendiri juga karyawan lain. Menurut penelitian Ulfah Husnul K, Yovitha Yuliejantiningasih, Rasiman

(2017), motivasi kerja berpengaruh signifikan sebesar 70,1% terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Salah satu faktor yang dapat menjadi tembusan bagi sebuah kecerdasan emosional dan motivasi yang unik serta menjadi bahan penelitian kali ini adalah kinerja, dalam penelitian kali ini, objek penelitian yang akan diambil oleh peneliti yakni PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Provinsi Jawa Barat. Dalam pekungannya, serta untuk dapat melihat refleksi dari kejadian sesungguhnya di lapangan, peneliti menyertakan data kinerja sebagai data pendahuluan yang menjadi landasan pada bab ini, data dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 1.1
Diagram Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT Pos Indonesia (Persero) Bandung



Sumber : diolah oleh peneliti (2021)

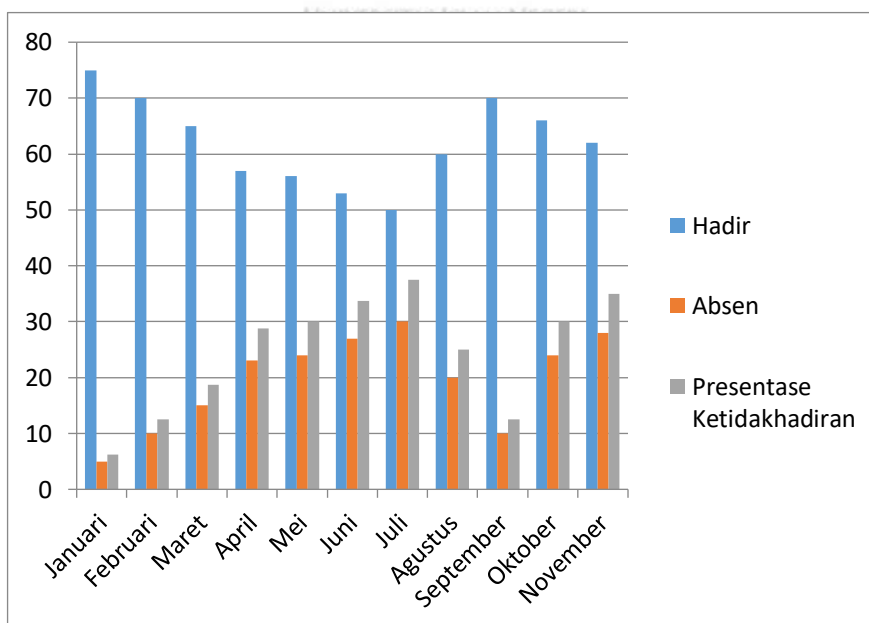
Berdasarkan perbandingan data di atas yang diperoleh dari PT Pos Indonesia (Persero) dapat diketahui bahwa kinerja mengalami penurunan yang cukup banyak ketimbang peningkatannya dan sedikit peningkatan yang mungkin disebabkan oleh banyak faktor dan berbagai alasan. Saat menyambut tahun kalender baru, hal ini perlu disempurnakan agar menjadi dasar penyambutan awal tahun. Walaupun pada tahun 2019-2020 tidak terjadi penurunan rata-rata kinerja dengan pesat, namun berdasarkan data

yang ada, banyak karyawan yang justru mengalami penurunan nilai individu dalam kinerjanya, ada beberapa juga yang mengalami peningkatan. Permasalahan tersebut sangat menarik untuk diteliti, mengapa individu mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, salah satu hal yang berkaitan dengan fenomena tersebut dan menarik penelitian ini adalah kecerdasan emosional, motivasi, dan kinerja, yang menjadi permasalahan pada penelitian kali ini.

Secara logistic kecerdasan emosional yang baik maka dapat mendukung produktifitas yang mana hal tersebut merupakan suatu *output* dari kinerja. Selain itu, berdasarkan penuturan narasumber, meskipun kecerdasan emosional yang baik hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja dapat menurun atau bermasalah. Namun, hal tersebut tetap harus dibuktikan dengan adanya praktik penelitian yang ilmiah, disisi lain faktor yang dapat menunjang tingkat kinerja pegawai serta merupakan suatu fenomena yang kerap ditemui yakni motivasi kerja.

Grafik 1.1

**Rekapitulasi Data Presensi Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia
(Persero) Bandung Provinsi Jawa Barat**



Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Melalui gambaran data di atas, terjadi penurunan tingkat kehadiran dan ketidak konsistenan para karyawan dalam kehadiran yang mana mempengaruhi tingkat kinerja, maka dari itu, penulis bermaksud untuk menjawab rasa penasaran, apakah penurunan ini disebabkan oleh faktor kecerdasan emosional dan motivasi kerja maka dari itu, atas latar belakang serta gambaran data diatas, penulis merumuskan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Provinsi Jawa Barat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka identifikasi masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan yang kurang mampu mengontrol emosinya dan beradaptasi dengan baik, yang disebabkan karena kecerdasan emosional yang rendah.
2. Banyaknya karyawan yang kurang termotivasi ketika mengerjakan pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang menjadi kurang baik.
3. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja keduanya merupakan hal penting. Dengan rendahnya kedua hal tersebut yang akhirnya berakibat kepada kinerja karyawan yang tidak maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat ?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat?
3. Apakah kecerdasan emosional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat.
3. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk mengembangkan model penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberi masukan kepada pihak Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, Jawa Barat.

3. Secara Akademik

Penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat bagi penulis untuk pengembangan wacana dunia bisnis yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Solovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memahami perasaan dirinya sendiri juga perasaan orang lain, kecerdasan emosional juga berfungsi untuk mengatur emosi dalam peningkatan taraf hidup. Dalam proses kegiatan di perusahaan, kecerdasan emosional menentukan bagaimana karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik, mengatur emosi secara baik juga memahami emosi karyawan lainnya. Hal itu bertujuan agar proses kegiatan dalam perusahaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Kecerdasan emosional yaitu suatu kemampuan seseorang dengan menggunakan intelegensinya untuk mengatur dirinya, mengatur tingkat emosinya, serta mengendalikan diri dalam kehidupannya. Memotivasi diri sendiri berdasarkan kemampuannya dalam berpikir dan mengendalikan emosi. Dengan kecerdasan emosional yang baik maka seseorang dapat beradaptasi cepat dengan lingkungan sekitar. Kecerdasan emosional juga dapat membuat individu terampil dalam beberapa hal.

Kecerdasan emosional merupakan bentuk kecerdasan yang memiliki kaitan disisi kehidupan emosi, kemampuan mengapresiasi dan mengelola setiap emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain, berfungsi untuk memotivasi diri juga mengefektifkan hubungan interpersonal. Didasari oleh pemikiran Goleman, Hein mengungkapkan komponen-komponen utama pada kecerdasan emosional yaitu, mengetahui emosi diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, menghargai emosi orang, mengatasi kerjasama.

Kecerdasan emosional sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan teori-teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dapat mengatur emosi dirinya sendiri dan juga dapat memotivasi diri sendiri dalam suatu pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja secara maksimal, begitu juga sebaliknya

apabila karyawan tidak dapat mengatur emosinya sendiri dan juga tidak dapat memotivasi dirinya sendiri maka kinerjanya akan tidak maksimal dan bahkan ketika kontrol emosinya kurang baik akan menimbulkan suatu konflik dalam pekerjaannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010) motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan dari dalam suatu individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Supradi dan Anwar S, 2004) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan individu yang dapat mendorong keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang terdapat pada diri seseorang akan mewujudkan suatu sikap yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong suatu perilaku atau suatu keinginan dalam diri untuk mencapai suatu target tertentu. Motivasi memiliki banyak pengaruh terhadap kehidupan terutama dalam suatu kinerja sebagai pelaku organisasi. Dengan motivasi yang kuat maka dorongan untuk mencapai suatu target akan lebih kuat, sehingga target yang dituju akan mudah tercapai. Motivasi juga merupakan suatu usaha bagi individu dalam menyelesaikan segala persoalan yang ada.

Motivasi sangat berpengaruh bagi kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga berperan sebagai pendorong atau penggerak yang dilakukan oleh pemimpin organisasi kepada karyawannya berupa dukungan yang akan membangkitkan semangat dan mengarahkan karyawannya dengan tujuan agar karyawannya bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

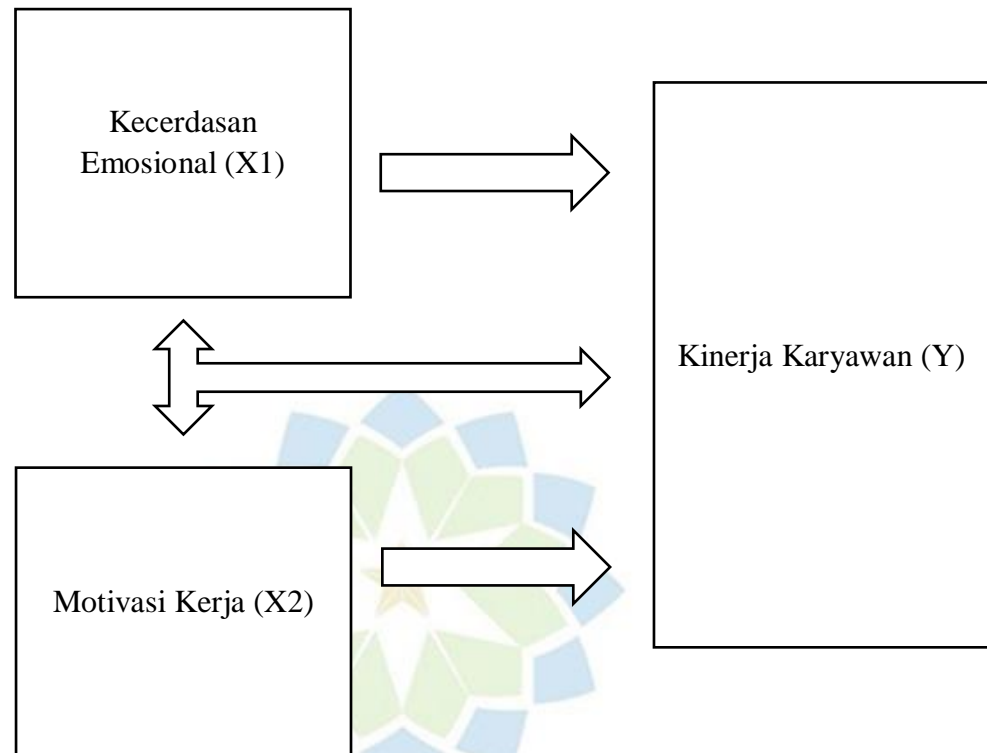
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional dan motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan suatu organisasi yang sudah ditentukan. Karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang memiliki kualitas baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kecerdasan emosional yang tinggi diharapkan mampu memberikan peningkatan kualitas kerja karyawan dan membuat karyawan dapat menyelesaikan masalah dengan baik juga membuat kerja karyawan menjadi lebih maksimal. Motivasi kerja yang dilakukan oleh pemimpin organisasi diharapkan akan menambah semangat karyawan dan dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih keras sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2009:67) arti dari kinerja merupakan suatu fungsi dari kontak kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) jadi kinerja dirumuskan menjadi $(P) = A \times M$, dalam hal menilai kinerja karyawan tidak hanya kemampuan saja yang dapat mempertimbangkan kinerja namun motivasi juga. Menurut Robbins (2003:378) dalam Wibowo (2011:156) suatu proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu dalam mencapai tujuan merupakan kinerja. Seberapa keras usaha seseorang ditunjukkan melalui intensitas. Intensitas yang tinggi tidak menuju pada hasil kinerja yang baik, terkecuali usaha tersebut dilakukan pada arah yang menguntungkan bagi organisasi. Motivasi sendiri memiliki dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap proses seseorang dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2011).

Berdasarkan uraian yang telah yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan uraian pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



(Sumber: diolah oleh peneliti 2021)

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan beberapa kumpulan hasil dari para peneliti yang memiliki hubungan pada penelitian yang saat ini dilakukan, yang berkaitan dengan variable kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Desty Sesiana Indriyani dan	Pengaruh Kecerdasan	Menunjukkan bahwa	X1 dan Y	Penelitian ini tidak mencari

	Hamidah Nayata Utami (2018)	Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)	kecerdasan Emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur		pengaruh motivasi terhadap kinerja
2	Dwi Sri Lestari (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	X1, Z, dan Y	Penelitian ini menempatkan motivasi sebagai variabel intervening yang berarti variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel

					dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati juga diukur
3	Ulfah Husnul K, Yovitha Yuliejantiningih, Rasiman (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.	Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu sebesar 50,2%, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 70,1%, Kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan	X1, X2, dan Y	Penelitian ini menambahkan lingkungan kerja sebagai variabel X3. Penelitian ini dilakukan di instansi pendidikan.

			lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 32,927 dengan kontribusi sebesar 70,1%.		
4	Hayatul Khairat (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja	X1 dan Y	Penelitian ini hanya terfokus kepada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Tanpa adanya variabel motivasi

			auditor.		
5	Widiyaningruum, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sampeadi (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Di PDAM Kabupaten Jember	Ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember.	X1, X2, dan Y	
6	Dimas Hendra Perdana (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen <i>Housekeeping</i> Pada The Imperium International Hotel	Kecerdasan emosional Tidak Berpengaruh 100% Terhadap Kinerja Karyawan	X1 dan Y	

		Bandung			
7	Atifa Ridhawati (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap	Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap.	X1 dan Y	Penelitian ini lebih terfokus pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Variabel yang diukur hanya satu variabel X dan Y.
8	Bagus Nugroho (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo	X2 dan Y	Penelitian ini tidak menuji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja
9	Agus Wijaya (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja	Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh	X1 dan Y	Penelitian ini hanya menguji motivasi kerja dan

		Terhadap Kinerja Pada RSUD Lamadukeling Kabupaten Wajo	Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Lamadukeling Kabupaten Wajo		lingkungan kerja terhadap kinerja
10	Nita Nilamasari (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Padma Hotel Bandung	Menunjukkan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja	X dan Y	Penelitian ini hanya menguji dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja

(Sumber : artikel jurnal atau karya tulis ilmiah)

Secara umum, hasil penelitian-penelitian tersebut menghasilkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada karyawan bagian teknik di PDAM Jember. Rata-rata dari penelitian terdahulu bahwa kecerdasan emosional berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah variabel penelitian yang digunakan yaitu kecerdasan emosional (X_1), motivasi kerja (X_2), kinerja (Y) juga dari objek penelitian kali ini berbeda dari objek penelitian sebelumnya. Kali ini penelitian dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Provinsi Jawa Barat.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hasil penelitian terdahulu. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis I

H_1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis II

H_2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis III

H_3 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)