



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI
PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

Izzuddin fathur rohman

1602025119

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA
DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

Izzuddin Fathur Rohman

1602025119

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA ”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Yang Menyatakan,




METERA
TEMPEL
EBAEAJX130564831

Izzuddin Fathur Rohman
NIM 1602025119

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP
PRESTASI KERJA PT. KERETA API
INDONESIA DAOP 1 JAKARTA**

NAMA : **Izzuddin Fathur Rohman**

NIM : **1602025119**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	Acc Pemb.1
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Acc Kaprodi

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA

Yang disusun oleh:
Izzuddin Fathur Rohman
1602025119

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 19 Desember 2020

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzahy, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Anggota :

(Drs., Bambang Sumaryanto, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M. M.)

(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Izzuddin Fathur Rohman
NIM : 1602025119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Agustus 2020
Yang Menyatakan,


(Izzuddin Fathur Rohman)

ABSTRAK

Izzuddin Fathur Rohman (1602025119)

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci : Kecerdasan emosional, Kepercayaan diri, dan Prestasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh Pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap prestasi kerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang didapatkan melalui kuesioner yang telah disebar dengan 150 orang sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan dengan tujuan memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan table mengenai data responden seperti yang di jelaskan seperti ini. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi. serta nilai koefisien regresi dengan arah negatif. Terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi. serta koefisien regresi dengan arah positif. Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepercayaan diri secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia di DAOP 1 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi.

ABSTRACT

Izzuddin Fathur Rohman (1602025119)

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND PERSONAL BELIEF ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT OF PT. INDONESIAN RAILWAY DAOP 1 JAKARTA

Thesis, Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Prof. Muhammadiyah University. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Emotional intelligence, self-confidence, and job performance.

This study aims to determine the influence of emotional intelligence and self-confidence on work performance of PT. Indonesian Railways DAOP 1 Jakarta. This aims to determine how much influence the questionnaire has distributed with 150 people as the research sample. Respondent characteristics are useful for describing the identity of the respondent according to the research sample that has been determined with the aim of providing an overview of the object being the sample in this study. Then grouped according to gender, age, and last education. To clarify the characteristics of the respondents in question, a table of respondent data will be presented as explained in this way. Emotional intelligence has a positive effect on work performance at PT. Indonesian Railways. This is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ and a significance value of < 0.05 and the regression coefficient value in a negative direction. There is an effect of self-confidence on employee performance at PT. Indonesian Railways. This is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ and a significance value of and the regression coefficient in a positive direction. There is a significant influence between emotional intelligence and self-confidence together on employee work performance at PT. Indonesian Trains at DAOP 1 Jakarta. This is evidenced by the calculated F value $> F$ table and a significance value .

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat-nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini

Sholawat serta salam tak lupa saya haturkan kepada junjungan serta suri tauladan Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari zaman jahliyah hingga zaman kemajuan seperti sekarang ini. Dan tak lupa ucapan Terima Kasih saya kepada Kedua Orang Tua saya atas Support serta motivasi baik dari materil maupun imateril sehingga penulis dapat melaksanakan kegiatan menyusun skripsi sebagai syarat untuk meraih gelar S1 ekonomi.

Alhamdulillah selama menyusun skripsi banyak ilmu yang penulis dapat mulai dari pendataan pegawai guna mendapatkan populasi serta sampel yang diperlukan, serta menjadi lebih banyak tahu tentang prestasi kerja pegawai di PT.KAI persero, Oleh karena itu dengan kerendahan Hati penulis Mengucapkan Terima Kasih Kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta sehat walafiat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Orang tua yang selalu menjadi penyemangat serta motivasi bagi penulis dalam pembuatan laporan magang serta menjalani aktivitas perkuliahan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.. Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak DR. Aditya Wibowo S.E M.M selaku kepala program studi manajemen dan merangkap menjadi pembimbing satu penulis, serta penguji siding skripsi bagi penulis
6. Bapak Edi Setiawan S.E, M.M selaku dosen pembimbing proposal skripsi
7. Bapak Dicky Chandra, SE.,M.M. selaku pembimbing skripsi dua

8. Bapak Drs Bambang Sumaryanto M.M selaku penguji ketiga merangkap anggota
9. Bapak Faizal Ridwan Zamzany S.E.,M.M.,AWP selaku penguji pertama merangkap ketua penguji
10. Para Junior manager baik SDM, UMUM, DOKUMEN, dan Junior supervisor di unit SDM Daop 1 yang telah memberikan pengalaman serta pembelajaran selama melaksanakan kegiatan magang di PT.KAI.
11. Adik-adik saya yang selalu menjadi motivasi saya selama perkuliahan, karena mereka lah saya menjadi tambah giat untuk menyelesaikan laporan ini.
12. Abdussalam fadhil, Ziki reunaldi, riski samhani azis, Muhammad febi akbar.
13. Anah Diniaty yang selalu senantiasa selalu memberikan semangat, motivasi serta bantuan lainnya sehingga terselesaikan nya skripsi ini
14. Tidak lupa pula teman-teman manajemen khususnya kelas E Manajemen Angkatan 2016

Semoga Allah SWT, Memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna, penulis berharap semoga laporan magang ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan
Wassalammualaikum Warahmatullahu Wabarakatuh

Jakarta, 15 Desember 2020

Penulis



Izzuddin Fathur Rohman

(1602025119)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	28
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja	28
2.2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	28
2.2.1.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	29
2.2.1.3 Faktor-Faktor prestasi kerja	31
2.2.1.4 Mafaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	35

2.2.1.5	<i>Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja</i>	39
2.2.2	<i>Pengertian Kecerdasan Emosional</i>	41
2.2.2.1	<i>Faktor Kecerdasaan Emosional</i>	42
2.2.2.2	<i>Aspek-aspek Kecerdasan Emosional</i>	43
2.2.2.3	<i>Dimensi Kecerdasan Emosional</i>	43
2.2.2.4	<i>Indikator Kecerdasan Emosional</i>	45
2.2.3	<i>Pengertian Kepercayaan diri</i>	45
2.2.3.1	<i>Karakteristik Individu yang Memiliki Kepercayaan Diri</i>	46
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri</i>	48
2.2.3.3	<i>Dimensi kepercayaan diri</i>	51
2.2.3.4	<i>Indikator Kepercayaan Diri</i>	53
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	54
2.3.1	<i>Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi</i>	54
2.3.2	<i>Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi</i>	54
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	58
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	60
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	62
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	64
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	64
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	64
3.5	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	66
3.5.1	<i>Uji Kualitas Intrumen</i>	67
3.5.2	<i>Analisi statistik deskriptif</i>	69
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	70
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	73
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	74
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R^2</i>	76
3.5.7	<i>Pengujian Data (Uji F)</i>	78
3.5.8	<i>Pengujian Secara Parsial (Uji T)</i>	79

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	81
4.1.1	<i>Sejarah Singkat Perusahaan</i>	81
4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	84
4.2	Pengolahan Data dan Pembahasan.....	85
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	85
4.2.2	<i>Analisis per Variabel</i>	86
4.2.2.1	<i>Kecerdasan Emosional (X_1)</i>	86
4.2.2.2	<i>Kepercayaan Diri (X_2)</i>	94
4.2.2.3	<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	99
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	109
4.2.3.1	<i>Uji Validitas Data</i>	109
4.2.3.2	<i>Uji Reabilitas</i>	112
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	112
4.2.5	<i>Analisis Linier Berganda</i>	113
4.2.5.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	113
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	116
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas Data</i>	116
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	117
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	118
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	119
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	120
4.2.7.1	<i>Analisis Korelasi Parsial</i>	120
4.2.7.2	<i>Analisis Korelasi Berganda</i>	122
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)</i>	122
4.2.9	<i>Analisis Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)</i>	124
4.2.9.1	<i>Uji t Hitung (Parsial)</i>	124
4.2.9.2	<i>Uji F</i>	125

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	127
5.2	Saran-saran.....	128

DAFTAR PUSTAKA 130

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
2.	Operasional Variabel Penelitian.....	55
3.	Sampel dari Penelitian.....	58
4.	Nilai Penggunaan Skala Likert.....	60
5.	Alpha/r hitung	63
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	63
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	67
8.	Koefisien Korelasi.....	70
9.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	79
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
11.	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
12.	Saya mampu mengontrol emosional saya ketika dalam tekanan pekerjaan	80
13.	Saya peka/sensitive terhadap perasaan emosional rekan kerja saya. .	81
14.	Saya mampu bersikap tenang di dalam tekanan pekerjaan	82
15.	Saya mampu mengontrol pikiran ditengah kegagalan yang saya hadapi	82
16.	Saya mampu mengalihkan kondisi emosional saya terhadap hal positif.....	83
17.	Saya mampu mengontrol kondisi emosional saya agar tetap produktif bekerja.	83
18.	Saya mampu memahami situasi emosional yang terjadi didalam kelompok.....	84
19.	Saya mampu membangun relasi dengan sesama.....	85
20.	Saya mampu membangun rasa percaya diri terhadap sesama.....	85
21.	Saya mampu menciptakan rasa bertanggung jawab dalam suatu pekerjaan	86
22.	Indikator kecerdasan emosional (X1)	86
23.	Pelatihan yang pernah saya ikuti sangat berpengaruh pada kinerja saya.....	88

24.	Pendidikan yang saya pernah saya ikuti terimplementasikan terhadap pekerjaan saya saat	88
25.	Mutasi yang dilakukan perusahaan membuat saya lebih berkompeten dan percaya diri dalam bidang saya	89
26.	Mutasi yang dilakukan perusahaan membuka jalan jenjang karir yang saya inginkan.....	89
27.	Saya mampu memotivasi rekan kerja dalam mencapai target	90
28.	saya mampu meyakinkan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang ia emban.....	91
29.	Saya mampu mengelola rasa emosional dalam menyelesaikan pekerjaan saya	91
30.	Saya mampu mengelola rasa emosional dalam menyelesaikan pekerjaan saya	92
31.	Indikator Stres Kepercayaan diri (X2)	92
32.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	94
33.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.94	
34.	Saya mampu menyelesaikan target tugas dalam satu periode.....	95
35.	saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan	96
36.	saya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas.96	
37.	Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam suatu organisasi atau unit97	
38.	Saya mampu merangkap pekerjaan apabila harus mengisi kekosongan yang ada.....	97
39.	saya menguasai bidang pekerjaan yang saya emban.....	98
40.	Saya mampu menjaga efektivitas pekerjaan dalam kondisi apapun ..	99
41.	Saya terbiasa mengerjakan langsung pekerjaan yang telah diberikan	99
42.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan ..	100
43.	saya selalu datang tepat waktu	100
44.	Saya selalu menggunakan masa cuti yang diberikan dengan bijak....	101
45.	Saya tidak pernah mengambil lebih masa cuti yang telah diberikan .	102
46.	Indikator Prestasi kerja (Y)	102
47.	Uji Validitas kecerdasan emosional	104
48.	Uji Validitas kepercayaan diri.....	105

49. Uji Validitas prestasi kerja	105
50. Uji Reliabilitas Variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri, dan prestasi kerja.....	106
51. Statistik Deskriptif.....	107
52. Hasil Uji Linier Berganda	108
53. Uji Normalitas	109
54. Uji Multikolinieritas	112
55. Uji Autokorelasi	114
56. Koefisien Korelasi Parsial antara kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.....	115
57. Koefisien Korelasi Parsial antara kepercayaan diri dengan prestasi kerja.....	115
58. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	116
59. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2).....	117
60. Hasil Uji t (Parsial).....	118
61. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	119

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Hasil Kinerja Pegawai	6
2.	Kerangka pikir pengaruh Kecerdasan emosional dan Kepercayaan diri terhadap prestasi	50
3.	Normal P-P Plot Regression Standaedized Residual	110
4.	Kurva Histogram	111
5.	Uji Heteroskedastisitas	114

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/27
2	Data Hasil Kuesioner	627
3	Output Data SPSS	15/27
4	Tabel r	20/27
5	Tabel t.....	21/27
6	Tabel f	22/27
7	Tabel Durbin-Watson.....	23/27
8	Surat Tugas.....	24/27
9	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	25/27
10	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II	26/27
11	Daftar Riwayat Hidup	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini persaingan untuk memasuki dunia kerja sangat ketat sehingga menyebabkan terjadinya persaingan dalam masyarakat yang sedang melamar pekerjaan, dimana saat ini perusahaan-perusahaan dunia sudah cenderung tidak melihat ijazah atau lulusan dari mana pelamar kerja berasal melainkan dari *skill* apa yang dimiliki oleh pelamar kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu contoh perusahaan yang tidak membutuhkan ijazah ialah “google” perusahaan tersebut kini telah menjadi *platform* raksasa, tentu dibalik dari itu terdapat sumber daya manusia yang kompeten di dalamnya dan memiliki prestasi, sehingga dapat berkontribusi bagi organisasi tersebut

Sedangkan dalam skala nasional perusahaan *fintech* seperti *gosend* sedang berkembang cukup pesat, terutama saat pandemic seperti ini yang mewajibkan setiap individu menerapkan *social distancing*, dan gojek memiliki pembayaran *online* mandiri berupa gopay (sistem pembayaran mandiri dari gojek). Tentu keberhasilan ini merupakan sebuah hasil dari SDM yang berprestasi dan unggul di dalamnya, di gojek sendiri bila ada sebuah produk layanan yang tidak berkembang mereka akan menutup layanan tersebut, karena itu hanya akan menjadi benalu bagi perusahaan dimana contoh nya gojek melakukan PHK 9% dari jumlah karyawan yang berada di jasa “go life” dan “go food” festival, atau bila dijumlahkan karyawan yang terdampak PHK tersebut mencapai 430 karyawan, inilah pentingnya prestasi kerja bagi setiap individu disuatu organisasi,

bila tidak dapat berkembang maka seleksi alam akan menyingkirkan yang tidak menghasilkan(kata data.co.id 2019).

Kecerdasan emosioanal sebagai cara untuk mengarahkan tingkah laku yang yang berlaku secara umum dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini kepercayaan diri juga menentukan sejauh mana individu dalam organisasi mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan program selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu cara yang diterapkan oleh perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kemampuan kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya suatu yang dilakukan oleh karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan (wartana 2017: 46). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika beban kerja yang di tetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika tujuan dari perusahaan tidak bisa dicapai oleh karyawan maka akan timbul ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak diatasi maka karyawan akan mengalami penurunan kinerja dalam memproduksi di perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada produktifitas sumber daya manusia yang ada di prusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya yang profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif. (wartana 2017: 65).

Penulis merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu, hal ini dijelaskan dari sebuah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mulyasari, 2018; Trisnawati, 2017; januari, 2017). Mulyasari (2018) dengan judul penelitian “pengaruh kecerdasan

emosional dan kompetensi terhadap prestasi kerja”. Menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Trisnawati (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepercayaan diri perilaku belajar dan kecerdasan emosional terhadap prestasi belajar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar

Asep Januari, 2017 melakukan penelitian dengan judul “Hubungan kecerdasan emosional dengan prestasi belajar sejarah siswa kelas XI IPS DI SMAN 1 Jati Agung “terdapat Hubungan yang Signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Sejarah Siswa Kelas XI IPS di SMAN 1 Jati Agung Lampung Selatan Tahun Ajaran 2016/2017. Hubungan tersebut memiliki tingkat standar signifikan atau kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan Junior manager (JM) unit SDM DAOP 1 Jakarta, ia menuturkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional para pegawai terhadap prestasi kerja terutama saat datang waktu posko, dimana dalam satu periode (1 tahun) terdapat 2kali pelaksanaan posko yaitu saat hari raya Idul Fitri dan saat hari raya natal serta tahun baru. Dimana pada waktu tersebut dilarang bahkan diharamkan hukumnya untuk tidak masuk, karena pada masa posko tersebut perusahaan mengalami kenaikan frekuensi jumlah penumpang yang cukup signifikan dan itu sejalan dengan penambahan frekuensi perjalanan kereta api untuk mengakomodir kebutuhan penumpang.

Selain saat posko para pegawai DAOP 1 Jakarta juga bertugas saat boarding di beberapa stasiun yang melayani kereta jarak jauh (KJJ) seperti stasiun Jakarta Kota, stasiun pasar senen dan stasiun Gambir. Dimana para pegawai dari setiap unit akan bergantian melakukan boarding dalam setiap minggu nya, namun seharusnya pekerjaan boarding ini dilakukan oleh pihak vendor sehingga para pekerja dikantor tidak terganggu atau merangkap pekerjaan, namun perusahaan ingin merampingkan pengeluaran, sehingga yang bertanggung jawab boarding adalah para pegawai yang bertugas di setiap unit DAOP 1, ujar salah satu pegawai kepada saya saat melaksanakan magang DAOP 1 Jakarta.

Dititik inilah banyak pegawai yang mengeluhkan suasana emosional hati mereka, yang disebabkan tidak bisa bertemu keluarga disaat hari-hari besar keagamaan seperti ini karena bertepatan dengan posko, hal ini dapat mengganggu konsen mereka saat bekerja tutur JM unit SDM. Bahkan disuatu waktu ketika saya ditempatkan di unit dokumen JM unit tersebut berkeluh kesah dengan saya dengan keluhan yang senada yang telah dituturkan oleh JM SDM, bahkan JM dokumen tersebut pernah berfikir untuk *resign* dikarenakan ketika memasuki momen keagamaan atau hari besar mereka betul-betul tidak memiliki waktu untuk keluarganya dan harus posko.

Sedangkan dalam hal kepercayaan diri JM SDM berkata tentu diperlukan sebuah kepercayaan diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, ia memberi contoh seperti ini “bagaimana bisa pelayanan kereta api maksimal bila para pegawainya saja tidak memiliki rasa percaya diri, yang ada dalam pelayanan akan terjadi masalah, dimana itu akan berdampak pada kinerja atau penilaian kerja

mereka” ia menambahkan tidak hanya dalam hal pelayanan dalam hal di ruang kerja pun juga diperlukan rasa peraya diri karena itu akan berdampak pada hasil kerja yang mereka lakukan, karena mereka biasanya dituntut mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sudah harus selesai, contoh dalam pembuatan *run down* acara DIKLAP (pendidikan lapangan) ini biasa diemban oleh *Junior supervisor* waktu pengerjaan tidak lama, mereka akan diberikan *deadline* selama 3-7 hari untuk menyelesaikannya

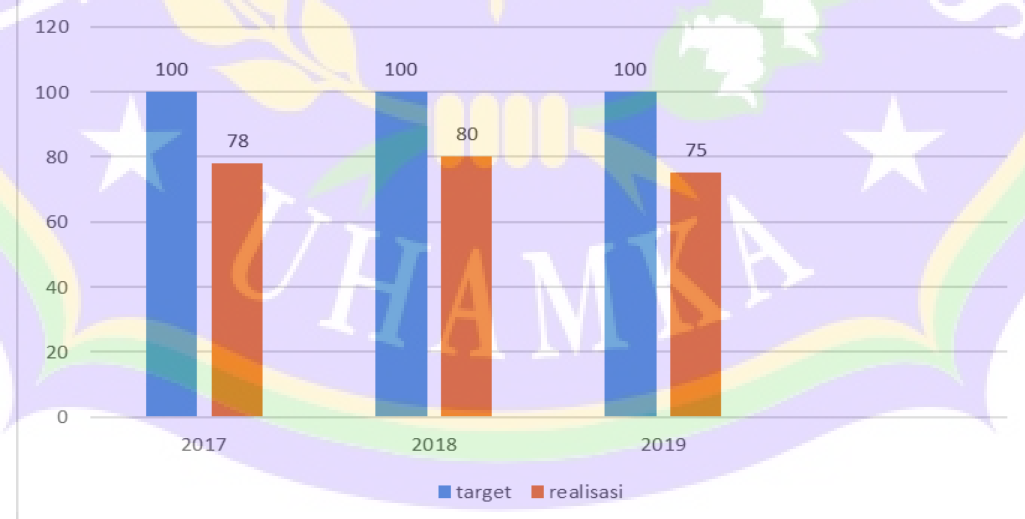
Bila dilihat dari penuturan JM SDM di atas maka masih ada kekurangan pada pegawai dalam mengelola kecerdasan emosional agar tetap fokus dalam bekerja hal ini lah yang menyebabkan tidak tercapainya beberapa target penyelesaian tugas yang telah ditetapkan pada awal tahun saat penyusunan target penyelesaian tugas, dimana pada tahun-tahun kebelakang ini terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini

PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 JAKARTA suatu perusahaan yang bertanggung jawab terhadap kualitas transportasi kereta api, dalam mata rantai bisnis transportasi. Posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja pegawainya dapat dilihat bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja pekerjaan seperti memberikan fasilitas transportasi untuk kegiatan mobilitas masyarakat dan kemudahan dalam bertransportasi. Untuk mewujudkan visi dan misinya perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja pegawainya.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai pegawai KAI, mereka dituntut untuk melayani dengan prima serta profesional, Selama penulis magang di unit SDM DAOP 1 JAKARTA, ditemukan banyaknya para karyawan yang berkeluh kesah dan ingin *resign* dengan dalih saat musim angkutan lebaran serta natal dan tahun baru mereka betul-betul tidak dapat berkumpul dengan keluarga dirumah, disinilah peran penting dari mengelola kecerdasan emosional dalam melakukan tindakan ataupun melaksanakan pekerjaan, bagaimana para pegawai serta para *leader* dari staff yaitu seorang *junior manager* mampu mengelola emosional mereka sehingga membuat prestasi kerja mereka berdampak signifikan pada perusahaan.

Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2017 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Gambar 1
Hasil Kinerja Pegawai
Data prestasi kerja



Sumber: SDM KAI DAOP 1 Jakarta

Dari analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2017-2019 mengalami fluktuasi pada prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Dapat dilihat pada tahun 2017 capaian prestasi kerja mencapai 78% sedangkan pada tahun 2018 meningkat menjadi 80%, hal ini dikarenakan karyawan telah mampu mengelola emosional mereka dengan diberikan DIKLAP sehingga mampu menambah konsen mereka saat posko tersebut, akan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 75%, hal ini dikarenakan tidak terselesaikannya tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga capaian kinerja yang ditargetkan perusahaan turun. Berdasarkan uraian di atas dan menyadari pentingnya karyawan dalam memajukan suatu perusahaan, maka penulis memilih judul skripsi **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap prestasi pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas pada 2 variabel bebas dan variabel terikat yaitu : Pengaruh kecerdasan emosional sebagai variabel bebas (X1) Dan kepercayaan diri sebagai variabel bebas (X2) dan prestasi Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

1.2.3 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan sesuai dengan judul yakni “Pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap prestasi pegawai PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik mengenai saran. Maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial kecerdasan emosional yang di terapkan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
2. Untuk mengetahui kepercayaan diri pegawai di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
3. Untuk mengetahui prestasi pegawai PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta

4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis

- 1) Penelitian ini sangat membantu untuk menyelesaikan program S1, menambah pengetahuan, dan pengalaman, selain itu penulis dapat memperdalam bidang akademik atau keilmuan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi, kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan prestasi
- 2) Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang di peroleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi

2. Bagi perusahaan

- 1) Menambah masukan bagi pemimpin perusahaan untuk mengetahui masalah kecerdasan emosional dan prestasi pegawai
- 2) Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat di gunakan sebagi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi pembaca

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepercayaan diri terhadap prestasi pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Junairi Asep, Maskun & Suparman Arif. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Sejarah Siswa Kelas XI IPS. *Jurnal Pendidikan dan Penelitian* . Vol. 5 . No.7
- Syam Asrullah & Amri . (2018). Pengaruh kepercayaan diri (*self confidence*) berbasis kaderisasi IMM terhadap prestasi belajar mahasiswa (Studi Kasus Di Program Studi Pendidikan Biologi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Parepare). *Jurnal Biotek*. Vol. 5 . No. 1
- Utomo Hastho Joko Nur, Umar Nimran & Djamhur Hamid. (2019) . *The Effect of Spiritual and Emotional Intelligence on the Job Satisfaction and Organizational Commitment. (Study on Salespersons of Motorcycles in Special Region of Yogyakarta)*. *Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*. Vol. 4. No. 1
- Auda Riza Mutimma. (2016) . Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Bank DKI Kantor Cabang Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8. No. 2
- Sugiyono, H. (2016). *Metode kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta, Bandung, Edisi Ke 2
- Ulfa, Nurul & Nashrillah Anis. (2016) . Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Persepsi Politik Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 . No. 1
- Indriawati, Prita. (2018) . Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Universitas Balikpapan. *Jurnal Pendidikan Edutama*. Vol. 5 No. 2
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Mulyasari, Irma. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2 No. 2
- Suharso Arien, A, K. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq) Dan Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Kanjuruhan Malang. *Jurnal Study Manajemen*. Vol. 9 . No. 1

- Sinaga, Halomoan, (2016) . Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depot Fp Lpg Pertamina Tandem. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6 No. 1
- Shahhosseini, Mohammad & Abu Daud Silong. (2015) . *The Relationship Between Emotional Intelligence And Job Performance Of Bank Managers. Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*.
- Yanif, Roudhotul H. (2016) . Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BKD (Badan Kepegawaian Daerah). Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Malang. Malang
- Winarno, Jacinta. (2018) . *Emotional Intelegence* Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen*. Vol. 8 . No. 1
- Suyanti & Sahudiyono. (2020) . Implikasi Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Dosen Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta (Stimaryo). *Jurnal Imliah*. Vol. 18 . No. 2