

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam menghadapi persaingan bisnis saat ini. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada produk atau layanannya, tetapi juga ditentukan oleh kualitas, keterampilan, dan kreativitas individu-individu yang membentuk kekuatan kerja suatu perusahaan. SDM yang berkualitas dapat menjadi pembeda strategis dalam merespons perubahan pasar, hingga mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing perusahaan di tengah dinamika bisnis yang semakin kompleks.

Sumber daya manusia, yang mengacu pada tenaga kerja perlu secara terus-menerus dikembangkan, dimana tujuannya untuk memperoleh kualitas tenaga kerja yang optimal. Kebermaknaan tenaga kerja tidak kalah signifikan dengan faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki kecerdasan, perilaku, dan aspirasi individu. Kualitas rendah dari tenaga kerja dapat memberikan dampak negatif pada peningkatan dan perkembangan produksi di berbagai sektor. Sumber daya manusia menjadi kekuatan penggerak utama di setiap operasional perusahaan, sehingga inisiatif dalam pengembangan SDM menjadi strategi utama untuk memenangkan persaingan (Reza, 2020:4). Individu merupakan aset kunci dalam mengoperasikan sebuah organisasi dan merupakan faktor strategis sehingga memerlukan manajemen yang efektif dari pihak organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan (Fitriani dan Umama, 2023:240).

Manajemen sumber daya manusia memiliki urgensi tersendiri hal ini dikarenakan karyawan adalah mesin penggerak kemajuan perusahaan. Ketika suatu perusahaan tidak memiliki pekerja yang terampil, perusahaan akan menghadapi kesulitan meskipun memiliki modal besar dan teknologi canggih. Mengingat bahwa sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan,

manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan dalam dunia bisnis (Puspita, dkk. 2023: 17471).

Dalam menjalankan operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling penting yang berperan utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia dengan optimal. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga pada faktor manusia (Kristianti dan Sunarsi, 2020:87).

PT Haleyora Powerindo (HPI) adalah anak perusahaan dari PT Haleyora Power, bagian dari PLN Group, yang mengkhususkan diri dalam layanan alih daya. Fokus utamanya melibatkan Pengamanan, *Industrial Cleaning*, *Building Management*, serta Layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah, dan jaringan distribusi tenaga listrik di seluruh Indonesia, dengan total 45.724 karyawan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks HPI sangat signifikan, diwujudkan melalui aspek-aspek seperti kualitas layanan yang diberikan oleh karyawan, efisiensi operasional, keselamatan, keamanan, pengembangan SDM, dan adaptasi terhadap perubahan industri energi. Memahami dan mengelola SDM dengan baik menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan operasional, memberikan nilai tambah kepada pelanggan, dan menjaga daya saing di pasar energi yang dinamis.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung berkaitan erat dengan masalah prestasi kerja. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja optimal. Investasi dalam pengembangan karyawan, pelatihan, dan pembinaan akan memberikan dampak positif pada kualitas layanan teknis, meningkatkan motivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional, tetapi juga secara langsung memengaruhi

prestasi kerja individu dan keseluruhan produktivitas perusahaan dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang.

Prestasi kerja pegawai memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan tujuan yang diinginkan oleh setiap individu dalam lingkungan kerja. Variasi hasil prestasi kerja pegawai dapat disebabkan oleh perbedaan kemampuan dan motivasi di antara mereka dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kecerdasan emosional saat melaksanakan tugas di lingkungan kerja (Juliansyah dkk. 2022:388).

Menurut Arif dan Rangkuti (2021:1) kecerdasan emosional adalah kapasitas individu untuk memotivasi diri, mengelola emosi, menunda kepuasan, dan mengatur keadaan emosional. Kemampuan ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan, bersifat dinamis, dan dapat berkembang seiring waktu. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola intensitas emosi dengan proporsional. Peran aktif kecerdasan emosional sangat signifikan dalam pencapaian kesuksesan personal, sehingga diperlukan pelatihan kecerdasan emosional di lingkungan kerja. Hal ini karena kecerdasan emosional memiliki dampak besar terhadap hubungan individu dengan pekerjaannya.

Dengan makin beragamnya masyarakat dan perkembangan lingkungan kerja, tuntutan yang lebih besar ditempatkan pada karyawan, memerlukan keterampilan kecerdasan sosial dan emosional untuk beroperasi secara efektif di lingkungan kerja yang dinamis. Kecerdasan emosional terbukti memberikan manfaat di tempat kerja, terutama mengatasi peningkatan tuntutan di tempat kerja, meningkatkan semangat karyawan, dan menghadapi keberagaman informasi (Davis, 2019:3).

Cara individu berinteraksi dengan lingkungannya, yang dikenal sebagai kecerdasan emosional, dianggap sebagai unsur kritis untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja. Kecerdasan emosional menjadi elemen penting dalam konteks ini, karena kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi tidak hanya memengaruhi kinerja individual, tetapi juga berdampak pada dinamika organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, peran pegawai menjadi semakin krusial, mengingat kecerdasan emosional mereka dapat membentuk budaya kerja yang positif,

meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antar-pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengakui dan mengembangkan kecerdasan emosional pegawainya agar dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keseluruhan performa organisasi (Charlin dan Imran, 2023:552).

Hasil pra survey terhadap 30 responden yang merupakan karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung terkait dengan kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Tabel Pra Survey Kecerdasan Emosional

| No | Pernyataan | Jawaban | | Responden |
|----|---|---------|-------|-----------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1 | Saya merasa mampu menangani (mengelola) perasaan diri sendiri, sehingga dapat membedakan urusan pribadi dan urusan pekerjaan saat bekerja | 12 | 18 | 30 |
| 2 | Saya merasa dapat memotivasi diri sendiri sehingga mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif dalam bekerja pada saat emosi | 14 | 16 | 30 |
| 3 | Saya mampu membina hubungan baik terhadap sesama pekerja maupun dengan atasan pada saat emosi | 11 | 19 | 30 |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Hasil pra survey yang dilakukan pada 30 responden terlihat 19 responden menyatakan tidak mampu membina hubungan yang baik terhadap sesama pekerja maupun atasan pada saat emosi. Observasi menunjukkan hal ini disebabkan karena tidak dapat mengontrol emosi pada saat bekerja.

Selain dari aspek kecerdasan emosional dan intelektual, menurut Juliansyah, dkk. (2022:390) tingkat motivasi seseorang dalam bekerja juga dapat memengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi merupakan dorongan yang kuat bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Adanya dorongan untuk mencapai prestasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan ketelitian. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan terus berupaya mengembangkan diri mereka, sehingga dapat mencapai kinerja yang

optimal. Individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi akan cenderung termotivasi oleh lingkungan kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sedangkan mereka yang memiliki kebutuhan prestasi yang rendah mungkin cenderung memiliki kinerja yang kurang memuaskan.

Motivasi merupakan keadaan atau energi yang mendorong karyawan dengan arah atau tujuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang positif dan proaktif dari pegawai terhadap situasi kerja merupakan elemen yang memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja optimal (Husnul K, dkk. 2016:16). Pemahaman terkait motivasi menjadi urgensi tersendiri karena kinerja, respon terhadap kompensasi, dan berbagai aspek sumber daya manusia lainnya dipengaruhi oleh motivasi dan pada gilirannya, juga memengaruhi motivasi tersebut (Noviyanti, dkk. 2023:547).

Peningkatan prestasi kerja setiap karyawan dapat tercapai melalui peningkatan motivasi dan disiplin di antara mereka. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas dengan semangat yang tinggi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan disiplin merupakan faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan (Siregar, dkk 2022:91). Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan intrinsik yang tercermin dalam hasrat, keinginan, atau minat yang kuat di dalam individu, mendorongnya untuk mencapai tujuan, cita-cita, atau aspirasi tertentu (Halim, 2020:258).

Hasil pra survey terhadap 30 responden yang merupakan karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung terkait dengan motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Tabel Pra Survey Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | Responden |
|----|--|---------|-------|-----------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1 | Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang karir | 12 | 18 | 30 |
| 2 | Saya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan | 10 | 20 | 30 |

| | | | | |
|---|--|----|----|----|
| | dan memiliki kerja yg baik? | | | |
| 3 | Saya memiliki prestasi kerja tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya | 15 | 16 | 30 |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Hasil pra-survey terhadap 30 responden menunjukkan 20 responden menyatakan tidak mendapatkan kesempatan promosi jabatan dan tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan. Observasi menunjukkan promosi dan pelatihan merupakan salah satu aspek yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Disamping itu, Perusahaan perlu mendalami masalah-masalah yang akan senantiasa dihadapi oleh manajemen perusahaan dalam konteks hubungannya dengan karyawan. Hal ini karena karyawan memainkan peran krusial sebagai pendorong utama keberhasilan perusahaan. Kerjasama tim, sebagai suatu entitas yang terdiri dari dua individu atau lebih dengan keterampilan yang saling melengkapi, memegang komitmen terhadap tujuan bersama, prestasi, dan harapan bersama secara efektif dan efisien. Kegiatan kerjasama tim dikelola oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, biasanya melibatkan berbagai bagian perusahaan. Anggota tim biasanya memiliki keahlian yang berbeda, menjadikannya kekuatan yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Jaenab dkk. 2023:104).

Hambatan yang seringkali muncul dalam pelaksanaan kerjasama tim karena sejumlah karyawan cenderung memprioritaskan sifat individualis mereka, yang dapat menghambat terbentuknya kerjasama efektif dan mengurangi kinerja tim secara keseluruhan. Sifat individualis ini dapat tercermin dalam persepsi bahwa beberapa anggota tim menganggap diri mereka lebih berpengalaman dibandingkan yang lain, atau merasa bahwa unit tempat mereka bekerja lebih vital dibandingkan dengan unit lainnya (Halim, 2020:261).

Hasil pra survey terhadap 30 responden yang merupakan karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung terkait dengan kerjasama tim dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 1. 3 Tabel Pra Survey Kerjasama Tim

| No | Pernyataan | Jawaban | | Responden |
|----|--|---------|-------|-----------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1 | Saya selalu berinteraksi dan menjalin komunikasi baik dengan setiap karyawan saat bekerja? | 14 | 16 | 30 |
| 2 | Saya berinteraksi dan dapat terbuka satu sama lain dengan karyawan lain, sehingga merasa nyaman dengan anggota tim anda? | 13 | 17 | 30 |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Hasil pra-survey dengan 30 responden, terlihat 17 responden menyatakan tidak dapat terbuka dan berinteraksi dengan karyawan lain. Observasi menunjukkan hal ini di sebabkan karena kurangnya kepedulian dan hubungan yang kurang baik di antara mereka, kurangnya keterbukaan antar karyawan juga menyebabkan ketidakpahaman terhadap keadaan emosional rekan kerja.

Adapun hasil pra survey terhadap prestasi kerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 4 Tabel Pra Survey Prestasi Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | Responden |
|----|--|---------|-------|-----------|
| | | Ya | Tidak | |
| 1 | Saya merasa memiliki kesempatan untuk memperlihatkan kemampuan kepemimpinan Anda | 14 | 16 | 30 |
| 2 | Saya sering mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah di tempat kerja | 12 | 18 | 30 |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Hasil dari pra-survey dengan 30 responden, terlihat 18 responden menyatakan kurangnya inisiatif dalam memecahkan masalah. Hasil observasi menunjukkan bahwa hal ini di sebabkan rasa takut dan kurang percaya diri dalam mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah di tempat kerja.

Selain melibatkan 30 responden tersebut diatas, observasi pendahuluan juga melibatkan wawancara dengan *Project Leader*, yang berinisial ATM, yang mana hasil

wawancara mengindikasikan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerjasama tim. Adapun permasalahannya terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 5 Hasil Wawancara Pendahuluan

| Variabel | Permasalahan |
|----------------------|--|
| Kecerdasan Emosional | Kecerdasan emosional yang terjadi pada perusahaan ini adalah kurangnya karyawan mengelola emosinya dalam berkerja, sehingga melakukan tindakan atau keputusan yang tidak tepat saat menjanlankan tugas,. Adanya karyawan yang kurang terima dan tersinggung bila ditegur atasan atau sesama rekan kerja, sehingga membuatnya marah dan komunikasinya menjadi pasif. Karyawan yang tidak dapat mengatur emosinya saat bekerja bisa merugikan sesama rekan kerja sehingga dapat merusak kinerja yang berdampak pada prestasi mereka. |
| Motivasi Kerja | kurangnya motivasi yang terjadi di perusahaan ini yaitu pekerja kurang memiliki gairah untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti yang terlihat dari kurangnya semangat saat mereka mengerjakan tugas-tugas pekerjaan Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidakpedulian bisnis terhadap karyawannya, seperti terlihat dari tidak adanya imbalan yang sesuai untuk karyawan |
| Kerjasama Tim | Ada masalah kerja sama tim di mana ada komunikasi yang buruk dan kurangnya kepedulian terhadap rekan kerja, yang mengarah pada hubungan yang tegang di antara rekan kerja, sehingga membuat pekerjaan di perusahaan menjadi kurang efektif dan efisien. |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Hasil wawancara pendahuluan di PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung menunjukkan adanya permasalahan kritis dalam tiga variabel, yaitu kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerjasama tim. Umumnya, karyawan mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, yang berakibat pada tindakan atau keputusan yang tidak tepat, serta adanya ketidakpuasan dan kemarahan terhadap kritik. Motivasi kerja terlihat rendah, ditunjukkan oleh kurangnya semangat dalam menjalankan tugas, mungkin dipengaruhi oleh kurangnya perhatian perusahaan terhadap imbalan yang sesuai. Masalah kerjasama tim tercermin dari komunikasi buruk dan kurangnya kepedulian, mengakibatkan hubungan tegang di antara rekan kerja, menurunkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan hal-hal terkait kecerdasan emosional, motivasi dan kerjasama tim yang berimplikasi pada prestasi kerja karyawan (Arif dan Rangkuti, 2021:1) dalam temuannya mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Tbk Medan. Lebih lanjut, (Sinaga dkk. 2022:152) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Puskesmas Pembina Palembang.

Penelitian oleh (Juliansyah dkk, 2022:390) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pendapatan dan Aset Daerah. Adapun (Siregar dkk. 2022:92) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pada Shooroom Raja Motor Medan. Lebih lanjut, (Ariandi dkk. 2023:12) dalam temuannya mengemukakan bahwa Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Berdasarkan temuan beberapa peneliti sebelumnya pada perusahaan yang berbeda, terlihat adanya pengaruh dari kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap prestasi kerja. Selain itu, (Puspasari, 2022:17473) telah

melakukan penelitian dengan melibatkan 36 responden diketahui bahwa parsial maupun kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo cabang Palembang, sedangkan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian berbeda lainnya dikemukakan oleh (Khafidz, 2020:2) bahwa secara parsial motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Pratama Lamongan. Selain itu, (Jaenab dkk, 2023:104) mengemukakan bahwa bahwa tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dari Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Kawi Cemerlang Bima.

Berdasarkan observasi pendahuluan dan penelitian sebelumnya yang menekankan urgensi prestasi kerja sebagai hasil dari pengaruh faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerjasama tim, peneliti menjadi tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung”**. Penelitian ini dilakukan karena adanya kesadaran akan pentingnya prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kunci seperti kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerjasama tim di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini merupakan pengembangan dan adopsi dari temuan penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor tersebut dalam konteks perusahaan yang berbeda, yakni PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung?
3. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat bagi Internal Stakeholder (PT Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik)
 - a. Memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (kecerdasan emosional, motivasi kerja, kerjasama tim).
 - b. Memungkinkan perusahaan merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan dan memperkuat kerjasama tim.
 - d. Meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
2. Manfaat bagi Eksternal Stakeholder
 - a. Meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.
 - b. Meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat hubungan dengan mitra bisnis.

- c. Memberikan kontribusi positif bagi komunitas sekitar melalui lapangan kerja yang lebih stabil dan peluang ekonomi yang lebih baik.
3. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Menjadi referensi bagi peneliti dan akademisi dalam memahami hubungan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, kerjasama tim, dan prestasi kerja.
 - b. Menjadi landasan bagi penelitian lanjutan dan pengembangan teori di bidang manajemen organisasi.
 - c. Memberikan dasar untuk studi-studi masa depan yang mengeksplorasi variabel serupa dalam konteks yang berbeda.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, ruang lingkup dan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini di fokuskan kepada seluruh karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik.
2. Permasalahan penelitian yang di bahas di batasi pada pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) Terhadap Prestasi (Y) Pada Area Layanan Teknik.
3. Periode penelitian ini dari bulan Januari 2024 s.d April 2024.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar pembahasan dapat dilakukan secara menyeluruh dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan disusun secara sistematis dan komprehensif sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan terkait latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan masalah, serta sistematika pelaporan. Latar belakang penelitian memberikan konteks dan alasan pentingnya penelitian dilakukan. Rumusan masalah mengidentifikasi pertanyaan penelitian utama yang dijawab dalam skripsi ini. Tujuan dan manfaat penelitian menjelaskan hasil

yang diharapkan dan kontribusi penelitian. Pembatasan masalah menjelaskan batasan-batasan yang diterapkan pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka yang merupakan panduan teori dalam penelitian ini, termasuk definisi dan konsep mengenai kecerdasan emosional, motivasi kerja, kerjasama tim, dan prestasi kerja karyawan. Bab ini juga membahas faktor-faktor dan indikator yang terkait, mengkaji penelitian terdahulu yang relevan, serta menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Kerangka pemikiran berfungsi sebagai dasar teoritis yang mengarahkan analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian yang meliputi metode-metode yang digunakan, termasuk lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Desain penelitian juga mencakup penggunaan metode dalam menganalisis data untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu, bab ini menguraikan pendekatan kuantitatif yang digunakan serta alat pengumpulan data berupa kuesioner.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data dan hasil uji statistik menggunakan software SPSS. Analisis data mencakup uji reliabilitas, uji validitas, serta analisis regresi untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan. Pembahasan hasil penelitian membandingkan temuan penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu, serta menginterpretasikan implikasi hasil penelitian terhadap praktik manajemen di PT. Haleyora Powerindo.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan temuan utama dari penelitian dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas. Kesimpulan merangkum jawaban terhadap rumusan masalah dan menilai pencapaian tujuan penelitian. Saran diberikan kepada PT. Haleyora Powerindo terkait peningkatan kecerdasan emosional, motivasi

kerja, dan kerjasama tim untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bab ini juga menyarankan arah penelitian lanjutan untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja.