

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara maritim terbesar di dunia. Hampir 2/3 wilayah Indonesia merupakan lautan yang kaya akan sumber daya alamnya antara lain pertambangan, perikanan, pariwisata sehingga memerlukan pengelolaan yang terintegrasi. Kapal merupakan salah satu sarana transportasi dan alat kerja pertambangan, perikanan, pariwisata, maupun sebagai alat utama sistem pertahanan. Kapal merupakan komoditi yang penting dan sangat di butuhkan sehingga dapat dikategorikan sebagai bagian dari infrastruktur pembangunan nasional. Industri perkapalan atau galangan kapal merupakan salah satu industri strategis dan industri masa depan yang penting untuk ditumbuh-kembangkan.

Berdasarkan data Kemenperin (2014), saat ini ada sebanyak 250 galangan kapal di Indonesia dengan total produksi mencapai 750.000 *dead weight tonnage* (dwt). Mengingat era globalisasi dan semakin ketatnya persaingan di industri galangan kapal tersebut, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dan strategi yang tepat. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Gambar 2.1 Kerangka

Pemikiran

PT. F1 Perkasa Banyuwangi merupakan perusahaan galangan kapal yang berdiri sejak tahun 2002 dan telah berhasil memproduksi kapal kayu, *fiber* dan baja. Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, PT. F1 Perkasa telah mengalami peningkatan jumlah unit pesanan. Adapun data banyaknya jumlah produksi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pengerjaan Kapal F1 Perkasa

Tahun	Jumlah Pemeliharaan (unit)	Jumlah Pengadaan/pembangunan (unit)
2003	3	-
2004	-	1
2005	3	1
2006	1	2
2007	1	1
2008	8	25
2009	1	19
2010	-	24
2011	-	43
2012	-	31
2013	-	55

Sumber: PT. F1 Perkasa, 2014

Menurut Bapak Agung Galih Buantoro selaku Manager Produksi PT. F1 Perkasa, pihak perusahaan harus berupaya memikirkan bagaimana strategi untuk memenuhi jumlah permintaan yang dari tahun ke tahun terus meningkat. Perusahaan harus memastikan ketersediaan bahan tepat waktu, memperbaiki sistem pengiriman kapal, dan secara keseluruhan yang terpenting adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas SDMnya. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan.

Ungkapan itu didukung pula oleh Bapak Iwan Suprayitno selaku Kepala Bagian Personalia. Beliau mengatakan bahwa kinerja karyawan di PT. F1 Perkasa

harus diperbaiki. Beberapa tahun terakhir ini banyak proyek kapal yang tertunda penyelesaiannya. Tidak hanya karyawan di bagian produksi, di bagian pemasaran pun kurang maksimal. Selama ini kinerja yang diharapkan karyawan bagian *marketing* adalah kemampuan menjual yang bagus dan menunjukkan sikap pelayanan prima kepada para calon pelanggan. Akan tetapi pada kenyataannya sampai saat ini masih sering mendapatkan keluhan dari pelanggan terkait dengan pelayanan yang kurang memuaskan. Di bagian administrasi dan keuangan juga menunjukkan sikap yang kurang mencerminkan pelayanan prima. Ketika ada pihak *supplier* yang telepon ataupun datang untuk menanyakan tagihan pembayaran material, mereka enggan untuk menjawab dan tidak jarang mereka mendapatkan banyak komplain dari *customer* luar dan dalam.

Sebagian besar karyawan tidak merasa memiliki perusahaan, sehingga mereka kurang mau terlibat untuk memajukan perusahaan. Perusahaan sudah beberapa kali melakukan perombakan struktur organisasi, rotasi karyawan dan berusaha memberikan peraturan-peraturan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawannya, namun sampai saat ini tetap saja kurang menunjukkan perubahan kinerja yang maksimal. Hal itu ditunjukkan oleh peningkatan jumlah keterlambatan serah terima kapal dari pihak PT. F1 Perkasa kepada pihak *customer*.

Tabel 1.2 Prosentase Keterlambatan Kapal

Tahun					
2008	2009	2010	2011	2012	2013
75,8%	75,0%	54,2%	81,4%	41,9%	63,6%

Sumber: PT. F1 Perkasa, 2014

Dalam menyikapi permasalahan tersebut, PT. F1 perkasa yang memiliki motto “*We Fast and Best Quality*” merasa perlu memperbaiki kinerja karyawannya. Kesuksesan dan kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu memapilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang telah dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah apa yang diharapkan organisasi kepada para karyawannya untuk dikerjakan dengan baik. Kinerja merupakan catatan *outcome* pada aktivitas pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Dalam hal ini, hanya perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi saja yang tergolong dalam kinerja (Sonnetag dan Frese, 2001: 5). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins, 2002: 92).

Borman & Motowidlo (1997:102) membedakan kinerja menjadi dua, yaitu kinerja yang berhubungan dengan tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*). *Task performance* adalah kecakapan individu dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang berkontribusi terhadap inti teknis (*technical core*) organisasi, baik secara langsung (misalnya kinerja bagian produksi) maupun tidak langsung (misalnya kinerja staf personalia atau manajer). *Contextual performance* adalah aktivitas-aktivitas yang tidak berkontribusi terhadap inti teknis organisasi, tetapi mendukung lingkungan organisasional, sosial, dan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kinerja tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan kecerdasan emosi. Goleman (2004:46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ*

Dalam usaha memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, diperlukan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Salah satu ide terkini yang paling provokatif yang didapatkan dari beberapa diskusi, pihak manajemen menunjukkan perhatiannya pada kemungkinan bentuk lain dari intelegensi yaitu emosi yang berhubungan dengan kinerja anggota organisasi. Secara eksplisit maupun implisit, kecerdasan kognitif dan kecerdasan emosi berhubungan dengan kinerja baik secara independen ataupun saling melengkapi dan sejalan. (Goleman, dalam Cote dan Miners 2006)

Petrides, dkk. (2004:288), mengatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *performance* akademik siswa. Pada siswa yang memiliki kecerdasan kognitif rendah namun memiliki kecerdasan emosi tinggi diketahui bahwa mereka lebih dapat mengatasi tekanan dan *stressor* dari lingkungan mereka yang menuntut adanya intelektualitas. Hal itu dikarenakan siswa yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi memiliki kemampuan sosial dan regulasi emosi yang baik sehingga mampu meningkatkan *performance* akademiknya.

Sejalan dengan pemikiran di atas, Cote dan Miners (2006:19) mengatakan bahwa hubungan antara kecerdasan emosi dan kinerja akan menjadi lebih positif bila kecerdasan kognitif menurun. Antara kecerdasan emosi dan kecerdasan kognitif memiliki hubungan positif bersifat saling melengkapi. Hal itu ditunjukkan melalui bukti konseptual dan empiris dalam penelitiannya pada sebagian besar pegawai universitas negeri di US, bahwa bawahan yang mampu mengelola kesan dirinya dengan baik akan sukses dalam mengembangkan hubungannya dengan atasan.

Penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja juga berkembang di Asia. Law, dkk. (2008: 64) mengatakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan hidup seorang ilmuwan dan peneliti di Cina. Menurutnya, seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi harus dapat menyadari emosi, meregulasi emosi dan menggunakan emosinya untuk memfasilitasi kinerjanya dan sebagai hasilnya orang tersebut bisa menjadi lebih bahagia dalam kehidupannya.

Sejalan dengan pemikiran di atas, Mustafa dan Amjad (2011) mencoba melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosi terhadap sikap kerja dan hasil kerja pada pengajar di *COMSATS Institute of Information Technology*. Mereka menemukan bahwa terdapat korelasi yang positif antara kecerdasan emosi dengan hasil kerja yang berupa *job performance* dan kecerdasan emosi memberikan pengaruh terhadap *job performance* para pengajar di Pakistan sebesar 22,7%.

Kecerdasan emosi tidak hanya penting untuk sebagian orang ataupun industri yang berfokus kepada pelayanan. Para teknisi mesin juga membutuhkan banyak keterampilan dan pengetahuan ketika mereka terjun ke dunia kerja. Elemen penting seperti; kemampuan interpersonal, kerja sama tim dan motivasi yang kuat sangat dibutuhkan untuk bersaing di era globalisasi. Menurutnya beberapa pengaruh baik dapat ditimbulkan jika para para teknisi mesin memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik, yaitu; (1) emosi dan *moods* secara sistematis mempengaruhi komponen-komponen pasti dan strategi dalam menyelesaikan masalah, (2) emosi positif dapat memicu berbagai respon kreatif, (3) emosi dan *moods* dapat digunakan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja tugas intelektual yang sulit, dan (4), kecerdasan emosi individu dapat digunakan untuk memecahkan masalah secara adaptif dan membuat lebih mampu untuk mengintegrasikan emosi dalam mempertimbangkan berbagai alternatif pemecahan masalah (Riemer, 2003:190),

Sejalan dengan pemikiran di atas bahwa kecerdasan emosi tidak hanya penting untuk sebagian orang ataupun industri yang berfokus kepada pelayanan, Cherniss, dkk (1998:3) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan aspek yang sangat penting dimiliki oleh individu dalam interaksinya dengan individu lain maupun berbagai organisasi. Menurutnya, banyak sekali pemimpin yang setuju bahwa dasar dari kesuksesan sangat dipengaruhi oleh kualitas seseorang seperti; kegigihan, kontrol diri dan kemampuan menjalin kebersamaan dengan orang lain. Kecerdasan emosi bisa terkait dengan "*super sales persons*" yang bisa memahami kebutuhan apa yang sangat penting bagi pelanggannya serta meningkatkan hubungan saling percaya diantara mereka. Kecerdasan emosi bisa terkait dengan "*customer service employees*" yang sangat mahir dalam menenangkan pelanggan yang marah dan memberikan jawaban yang dapat diterima pelanggan terkait permasalahan produknya.

Kecerdasan emosi juga terkait dengan "*brilliant executives*" yang dapat melakukan segala hal kecuali menjalin kebersamaan dengan orang lain atau

manager yang mahir secara teknik namun tidak dapat mengendalikan *stress* dan karirnya jatuh karena ketidakmampuan tersebut. Para pimpinan organisasi harus paham dengan baik betapa berharganya kecerdasan emosi para pegawai bagi sebuah perusahaan.

Indikator lain yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana tingkat kinerja karyawan dalam perusahaannya adalah dengan melihat tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, yaitu derajat sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri (Robbins, 2002: 93). Banyak teori yang memperkirakan bahwa pekerja yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan memiliki usaha yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi dan menurunkan *turnover*. Sebaliknya, pekerja dengan keterlibatan kerja yang rendah lebih suka untuk meninggalkan pekerjaannya dan menggunakan energinya untuk melakukan tugas yang diluar konteks pekerjaannya.

Rotenberry dan Moberg (2007: 204) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kinerja seseorang. Menurutnya, seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan terpengaruh oleh pekerjaannya karena ia mempersepsikan pekerjaannya sebagai bagian penting bagi gambaran dirinya. Ia akan menganggap pekerjaannya sebagai kegiatan yang penting, memuaskan dan akan mengerahkan banyak tenaga dan pikiran untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Sejalan dengan pemikiran di atas, Chughtai (2008) melakukan penelitian terhadap dosen dari 53 universitas yang ada di 5 kota besar di Pakistan. Beliau

menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki korelasi yang positif dengan lima dimensi kinerja, yaitu; *teaching ability*, *interpersonal skill*, *communication skill*, *student advisement and consultation* dan *personal initiative*.

Selain di bidang akademik, penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja juga dilakukan di beberapa sektor perusahaan, misalnya perbankan. Yen-hui, dkk. (2009:8) melakukan penelitian kepada para manajer dan pegawai bank yang ada di Taiwan, mereka menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mohsan, dkk. (2011) kepada beberapa manajer dan CSO di Punjab, Pakistan dan menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan *in-role job performance* ($r=0.30$, $p<0.01$)

Meskipun demikian, penelitian yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan masih memiliki kesuksesan yang terbatas. Rotenberry dan Moberg (2007: 212) mengatakan, keterbatasan penelitian tersebut didasari oleh dua alasan. Pertama dikarenakan penggunaan alat ukur keterlibatan kerja yang kurang sesuai sehingga memberikan pengaruh yang tidak signifikan dan yang kedua bahwa pengukuran kinerja pada penelitian sebelumnya butuh pengembangan untuk memastikan keterlibatan kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja dan peneliti harus mengukur validitas dari masing-masing proporsi.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Keterlibatan terhadap Kinerja Karyawan PT. F1 Perkasa, Banyuwangi**

1.2.Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi?
2. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi?
3. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi bila diuji secara bersama-sama?
4. Dimensi kecerdasan emosi apakah yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi?
5. Dimensi keterlibatan kerja apakah yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi?

1.3 Signifikansi Penelitian

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan ini penting untuk dilakukan. Alasan yang mendasarinya adalah masalah yang ada di lingkungan PT. F1 Perkasa Banyuwangi, masalah kinerja yang selama ini banyak dipersoalkan mengenai karyawan bagian produksi, marketing maupun

administrasi & keuangan, dan apakah benar hal-hal tersebut dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosi dan keterlibatan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti mengonstruksi alat ukur secara mandiri dan melakukan translasi terhadap alat ukur yang telah dipergunakan di luar negeri agar bisa diterapkan di Indonesia. Untuk variabel kecerdasan emosi, peneliti berusaha melihat dari pendekatan *Trait EI* dan melakukan translasi alat ukur *TEIQue-SF* berdasarkan teori dari Petrides dan Furnham (2001). Sementara untuk alat ukur keterlibatan kerja, peneliti mengonstruksi alat ukur secara mandiri berdasarkan teori Saleh dan Hosek (1976). Untuk alat ukur kinerja, peneliti mengonstruksi alat ukur secara mandiri dengan metode BARS (*Behavioral Anchor rating scale*) berdasarkan teori dari Borman dan Motowidlo (1997). Peneliti akan membandingkan beberapa penelitian yang berusaha menghubungkan antara kecerdasan emosi dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Petrides dan Furnham (2004) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Role of Trait EI in akademik performance and Deviant Behavior at School*" menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja akademik siswa. Studi ini berlangsung pada 650 orang siswa yang SMU di *British Secondary Education*. Skala Trait EI dikonstruksikan sendiri oleh Petrides dan Furnham berupa *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue-long form)* yang berjumlah 144 item dan alat ukur performance menggunakan hasil dari penilaian *Key Stage 3 Assesment (KS3)*, *General Certificate of Secondary Education (GCSE)*, *Authorized absences* dan *Unauthorized absences*.

Cote dan Miners (2006) dalam jurnalnya yang berjudul "*Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence and Job Performance*" menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang lebih positif dengan *task performance* ketika kecerdasan kognitif menurun. Penelitian ini dilakukan pada 170 orang pekerja di sebagian besar universitas di US. Skala kecerdasan emosi yang digunakan adalah *Mayer, Salovey, Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT) yang terdiri dari 141 item dan dikembangkan oleh Mayer, Salovey & Caruso (1999), sementara skala kinerja yang digunakan mengadopsi dari milik McCarthy & Goffin (2001) yang terdiri dari 5 item yang mengukur; (1) keefektifan dalam menunjukkan pengetahuan dan keterampilan kerja, (2) keefektifan dalam komunikasi lisan dan tertulis, (3) keefektifan mengambil tanggung jawab ketika dibutuhkan, (4) derajat penetapan standar yang tinggi dan perjuangan untuk mencapainya.

Law & Wong (2008) dalam jurnalnya yang berjudul "*The effect of Emotional Intelligence on Job Performance and Life Satisfaction for The Research and Development Scientist in China*" menyatakan bahwa dua dari dimensi kecerdasan emosi, yaitu *other's emotion appraisal* dan *emotion regulation* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Penelitian ini dilakukan kepada 102 orang ilmuwan peneliti & pengembangan yang bekerja di perusahaan komputer di Beijing dan merupakan *research laboratory*. Skala kecerdasan emosi menggunakan alat yang mereka kembangkan sendiri tahun 2002 yaitu *Wong & Law Emotional Intelligence Scale* (WLEIS) yang terdiri dari

16 item. Sedangkan alat ukur kinerja menggunakan hasil *performance appraisal* perusahaan.

Mustafa & Amjad dalam jurnalnya yang berjudul “*Emotional Intelligence Determining Work Attitude And Outcomes of University Teachers: Evidence from Pakistan*” menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan hasil kerja (*job performance*), kecerdasan emosi diketahui memberikan pengaruh sebesar 22.7% terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan kepada 103 orang pengajar di *COMSATS Institute of Information Technology, Abbottabad*. Skala kecerdasan emosi menggunakan alat ukur *Emotional and Social Competence Inventory (ESCI)* yang dikembangkan oleh Boyatziz & Goleman (2007), mengukur 18 kompetensi yang termasuk dalam 4 dimensi; *self awareness, self management, social awareness, dan relationship management*.

Rotenberry dan Moberg (2007) dalam jurnalnya yang berjudul “*Assesing The Impact of Job Involvement on Performance*” menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan signifikan positif kinerja. Penelitian dilakukan kepada 236 orang pekerja rumah sakit di US dan menemukan bahwa seseorang pekerja yang terlibat dalam pekerjaannya akan terpengaruh oleh pekerjaannya karena ia mempersepsikan pekerjaannya sebagai bagian penting bagi gambaran dirinya. Ia akan menganggap pekerjaannya sebagai kegiatan yang penting, memuaskan dan akan mengerahkan banyak tenaga dan pikiran untuk mencapai hasil kerja yang baik. Skala keterlibatan kerja yang digunakan sebanyak 27 item yang

dikembangkan oleh Paullay, dkk. (1994) dan skala kinerja menggunakan 6 item yang buat oleh Williams & Anderson (1991).

Chughtai dan Ali (2008) dalam jurnalnya yang berjudul "*Impact of Job Involvement on In-role Job Performance and Organizational Citizenship Behavior*" menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang signifikan positif dengan *in-role job performance*. Penelitian dilakukan kepada 195 orang dosen yang bekerja full time di 53 universitas yang ada di Pakistan. Skala keterlibatan kerja yang digunakan terdiri dari 12 item yang dikembangkan oleh Lodahl & Kejner (1965) dan alat ukur kinerja menggunakan *self appraisal form* dan dibuat sendiri berdasarkan preeliminary interview, yang terdiri dari lima dimensi; *teaching ability, interpersonal skill, student advisement and consultation* dan *personal initiative*.

Yenhui, Hao dan Jung (2009) dalam jurnalnya yang berjudul "*A Study on The Causal Relationships between Quanxi Networks and Job Performance on Banking Service Personnel*" menyatakan bahwa ada pengaruh antara *Quanxi Networks* terhadap kinerja, dimana *personal organizational support (POS)* dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediator. Dengan menggunakan teknik analisis faktor, SEM dan analisa jalur diketahui bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan signifikan positif dengan kinerja. Penelitian dilakukan kepada 220 orang karyawan bank (manajer dan pegawai bank) di Taiwan, menggunakan skala keterlibatan kerja dan kinerja yang dibuat sendiri.

Mohzan, Faizan. dkk (2011) dalam jurnalnya yang berjudul "*Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior and In-role Job*

Performance: A study on Banking Sector of Pakistan” menyatakan keterlibatan kerja memiliki hubungan signifikan positif dengan *in-role job performance*. Skor rata-rata *in-role job performance* paling besar dan menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang luar biasa pada pegawainya. Penelitian ini dilakukan kepada 112 pegawai, meliputi manajer dan CSO yang bekerja di seluruh bank di Punjab, Pakistan. Keterlibatan kerja diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Uygur & Kilic (2009) yang terdiri dari 23 item, sedangkan *in-role job performance* diukur menggunakan skala yang dikembangkan Mohsan, Nawaz dan Khan (2011) yang terdiri dari 5 item.

Berdasarkan hasil perbandingan penelitian yang telah dilakukan di atas, didapatkan bahwa ada berbagai pendekatan dan cara pandang, skala pengukuran, hasil penelitian, hingga subyek dalam penelitian yang berbeda-beda dalam menghubungkan antara kecerdasan emosi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja. Hal inilah yang akhirnya membuat penelitian yang dilakukan peneliti di lingkungan instansi pemerintahan ini penting dan signifikan untuk dilakukan pengujian dalam lingkungan yang berbeda karena hasil yang mungkin didapatkan nantinya akan dapat memperkaya penelitian tentang kinerja (*job performance*) itu sendiri.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi.
2. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi.

3. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh kecerdasan emosi dan keterlibatan kerja bila diuji secara bersama-sama dan faktor manakah yang lebih berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi apabila diuji secara bersama-sama.
4. Untuk menjelaskan apakah ada hubungan masing-masing dimensi kecerdasan emosi (*adaptability, assertiveness, emotion perception, emotion expression, emotion management, emotion regulation, impulsiveness, relationships, self-esteem, self-motivation, social awareness, stress management, trait empathy, trait happiness* dan *trait optimism*) dengan kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi
5. Untuk menjelaskan apakah ada hubungan masing-masing dimensi dalam keterlibatan kerja (*central life interest, active participation, importance of performance with valued self* dan *consistency with Self-concept*) dengan kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi

1.5. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kemajuan ilmu pengetahuan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.

2. Secara praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada para pembaca terkait sejauh mana kecerdasan emosi dan *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pihak PT. F1 Perkasa banyuwangi untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan emosi dan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karya