

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini menunjukkan dinamika yang semakin kompleks. Berdasarkan pemberitaan terbaru, pemerintah mulai memberlakukan kebijakan pemungutan pajak bagi penjual pada platform e-commerce mulai 1 Agustus 2026 sebagai upaya meningkatkan tata kelola perdagangan digital dan menciptakan persaingan usaha yang lebih sehat (Reuters, 2026).

Di sisi lain, Indonesia juga mencatat defisit neraca perdagangan pertama dalam enam tahun yang mencerminkan adanya tantangan dalam aktivitas perdagangan dan dunia usaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dituntut untuk semakin adaptif terhadap perubahan regulasi, perkembangan teknologi, serta persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi strategi bisnis perusahaan, tetapi juga meningkatkan tuntutan terhadap kinerja pegawai sebagai faktor utama dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif, produktif, serta responsif dalam menghadapi perubahan agar target organisasi dapat tercapai. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing di tengah perkembangan bisnis yang terus

berubah.

Secara ideal, perusahaan mampu menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara optimal agar seluruh sumber daya, khususnya sumber daya manusia, dapat dikelola secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, pada kenyataannya tidak semua perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut secara maksimal. Berbagai permasalahan internal masih sering ditemukan, seperti kurang tepatnya perencanaan kerja, pembagian tugas yang belum optimal, koordinasi yang kurang efektif, serta pengelolaan sumber daya manusia yang belum maksimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja pegawai dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap aspek manajemen sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai sehingga perusahaan mampu menghadapi tantangan bisnis dan mempertahankan daya saing secara berkelanjutan.

Manajemen bisa dikatakan sebuah seni, yaitu kemampuan yang pastinya didapatkan dengan pelatihan terus menerus selain dengan pelatihan juga manajemen dibutuhkan dengan bakat tersendiri. Maka dari itu yang disebutkan manajemen adalah seni, seni tersebut merupakan seni mengelola ataupun seni memimpin yang tidak semua orang memiliki kemampuan tersebut. Selain itu manajemen sebagai ilmu, ilmu manajemen merupakan rangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, serta pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara

produktif dan terukur (Hanafi & Sundari, 2023).

Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam suatu organisasi karena Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia menjadi sarana utama dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi manusia, contohnya karya, karsa, dan cipta, yang berasal dari kemampuan berpikir, perasaan, pengetahuan, serta keterampilan, dapat dimanfaatkan secara optimal dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi, sementara faktor lain seperti teknologi dan modal berfungsi sebagai pendukung. Manajemen SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan produksi (Seto., *et al* 2022).

Dibandingkan dengan sumber daya lain, sumber daya manusia memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tingkat efektivitas organisasi karena jika hilangnya sdm tidak akan adanya organisasi atau perusahaan. Tetapi walaupun dikatan sdm merupakan aspek yang paling penting jika perusahaan tersebut tidak bisa mengelola dengan baik seperti tidak terampil, tidak bermoral, serta kedisiplinannya rendah maka pekerjaan yang telah ditentukan pekerjaan diperkirakan tidak bisa dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (Ningsih *et al.*, 2021).

Dalam kinerja pasti akan ada yang namanya suatu target yang telah ditentukan, karena akan menjadi penilaian dari setiap individu dengan adanya penilaian merupakan sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja sebagai umpan baliknya. Bisa dikatakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk menyelesaikan tanggung jawab atau menyelesaikan

tugasnya pada periode tertentu (Silaen *et al.*, 2024).

Kinerja individu dalam organisasi tidak dipengaruhi oleh kemampuan teknis serta pengetahuan, namun bisa oleh kemampuan dalam mengelola emosi diri dan berinteraksi dengan orang lain. *Emotional intelligence* menjadi aspek penting, individu yang kurang memiliki *emotional intelligence* mudah marah, rentan terhadap pengaruh, memiliki tingkat keputusasaan yang tinggi, serta kesulitan dalam menetapkan keputusan. Tetapi orang yang kecerdasan emosional dapat mengenali potensi diri, menumbuhkan motivasi pribadi, serta mengelola pengendalian diri. Maka dari itu membuktikan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh sangat besar terhadap kinerja (Sudiartini *et al.*, 2024).

Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung bisa mengendalikan perasaan negatif, seperti kecemasan serta frustrasi, sehingga tidak mudah terbawa oleh tekanan kerja yang berlebihan yang bisa menyebabkan stres kerja, karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi umumnya lebih mampu menjaga kestabilan emosi atau Stres. Individu mengalami Stres merupakan sebagai respons negatif ketika dibebani tekanan pekerjaan yang berlebihan, baik berupa hambatan maupun peluang yang terlalu banyak. Stres bisa terjadi akibat ketidakseimbangan antara tekanan dan sumber daya yang dimiliki dari setiap masing masing individu, semakin tinggi kesenjangan yang terjadi semakin tinggi juga Stres yang dialami individu, dan akan mengancam yang bisa mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja (Asih *et al.*, 2018).

Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan konsistensi. Kondisi tersebut berdampak pada tingkat disiplin kerja. Disiplin adalah sikap ketersediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin bukan hanya tentang melakukan sesuatu karena dipaksa atau karena takut akan hukuman, tetapi juga merupakan sikap yang diharuskan untuk mengamalkan tata tertib dan norma norma yang berlaku di lingkungan perusahaan. Individu yang mempunyai disiplin yang baik tidak hanya mematuhi aturan karena takut akan konsekuensinya tetapi mereka juga mengakui akan pentingnya aturan tersebut untuk menjaga kesejahteraan bersama (Basrowi & Dewi, 2024).

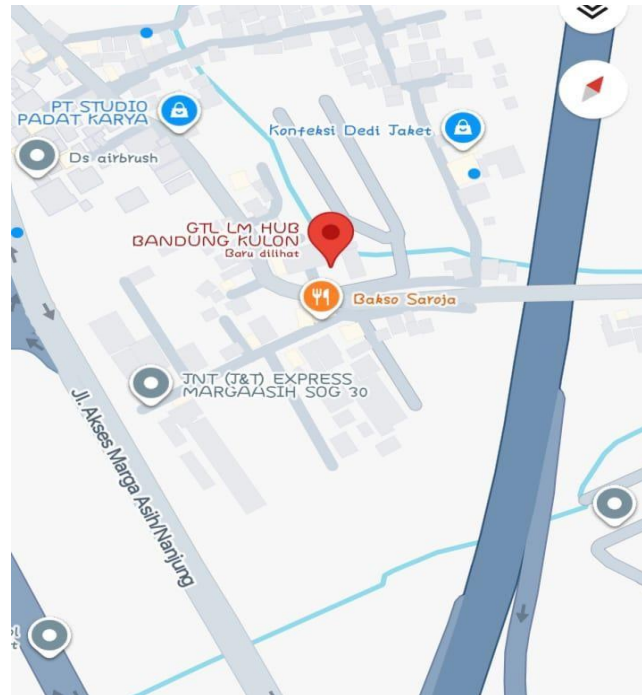
Penelitian ini dilaksanakan pada Go To Logistics Hub Bandung Kulon, bergerak di bidang logistik dan pengiriman barang, yang memiliki beberapa hub operasional di berbagai kota di Indonesia. Penelitian ini secara khusus dilakukan pada GTL Hub Bandung Kulon, yang mencakup kegiatan pergudangan, penyortiran dan distribusi paket, serta manajemen hub. Hubungan GTL dengan GoTo Group menjadikan perusahaan ini bagian dari ekosistem logistik yang mendukung marketplace dan layanan *on-demand* (layanan yang tersedia sesuai permintaan pelanggan secara instan atau fleksibel).

Go To Logistics (GTL) adalah layanan pengantaran yang tersedia di

tokopedia, sebuah firma yang menyediakan solusi logistik berbasis teknologi untuk perdagangan dalam jaringan. GTL memungkinkan proses pengantaran yang lebih mudah serta efisien, sehingga dapat menunjang layanan optimal bagi masyarakat. GTL tetap menjadi elemen dari Go To Group yang merupakan ekosistem digital paling luas di Indonesia, dan merupakan bagian dari layanan pengiriman yang disediakan oleh platform tokopedia. GTL juga menawarkan jasa e-commerce melalui Tokopedia dan layanan perbankan hasil kolaborasinya dengan Bank Jago.

Keberadaan dan lokasi Go To Logistics Hub Bandung Kulon dapat diidentifikasi melalui Google Maps, yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut beroperasi secara aktif dan memiliki lokasi fisik yang jelas. Go To Logistics Hub Bandung Kulon beralamat di Mekar Rahayu, Kecamatan Margaasih, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40214. Gambar berikut menampilkan titik *Google Maps* Hub Go To Logistics Hub Bandung Kulon sebagai objek penelitian dalam penelitian ini.

Gambar 1. 1 Titik GTL Hub Bandung Kulon



Sumber: *Google Maps 2026*

Gambar tersebut memperlihatkan gedung Go To Logistics Hub Bandung Kulon yang menjadi objek penelitian dalam studi ini. Lokasi gedung ditunjukkan melalui titik pada peta sebagai posisi geografis hub logistik tersebut. Penampilan fisik gedung pada gambar memberikan gambaran nyata mengenai keberadaan fasilitas operasional Go To Logistics Hub di wilayah Bandung Kulon, yang berperan sebagai pusat aktivitas logistik dan distribusi.

Gambar 1. 2 Lokasi Gedung Logistics Hub Bandung Kulon



Sumber: Gambar diambil oleh peneliti 2026

Struktur kerja di GTL terdiri dari beberapa level batasan, mulai dari hublead, hub staf, PIC (*Person In Charge*), dan kurir yang masing-masing memiliki peran, tanggung jawab, serta beban kerja yang berbeda. Berdasarkan data internal perusahaan, jumlah keseluruhan pegawai di GTL sebanyak 98 orang yang didalamnya laki laki, untuk menjadi populasi dalam penelitian ini.

Guna menilai tingkat efektivitas operasional, kondisi lingkungan kerja, serta faktor-faktor yang berdampak pada kinerja pegawai, peneliti melakukan pra survei pendahuluan melalui wawancara dengan 5 pegawai yang mewakili beberapa level kerja yang berbeda. Wawancara ini mencakup aspek *emotional intelligence*, yaitu kemampuan pegawai dalam mengenali dan mengelola emosi diri serta berinteraksi dengan rekan kerja stres kerja yang dialami pegawai dalam menghadapi beban dan tekanan

pekerjaan serta disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dengan wawancara kepada pegawai Go To Logistics Hub Bandung Kulon, ditemukan mengenai kinerja pegawai belum sepenuhnya sempurna. Ada permasalahan saat muncul antara lain perbedaan kemampuan pegawai dalam mengelola emosi saat menghadapi tekanan kerja, seringkali terjadi dalam lingkungan kerja. Kesulitan mengendalikan emosi saat tekanan kerja tinggi pegawai logistik kerap menghadapi situasi mendesak seperti keterlambatan barang, komplain pelanggan, atau perubahan jadwal pengiriman secara mendadak. Jika dalam kondisi tersebut terjadi tidak semua pegawai mampu mengendalikan emosi dengan baik emosi tersebut yang nantinya mengakibatkan keterlambatan pengiriman secara langsung akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu masih terdapat pegawai yang kurang mampu memahami kondisi emosional rekan kerjanya, konflik antar rekan kerja bisa terjadi dikarenakan faktor dari kelelahan akibat beban kerja atau tekanan target. Kurangnya empati juga yang menyebabkan miskomunikasi antar pegawai, rendahnya solidaritas tim, dan menurunnya efektivitas kerja kelompok akibatnya koordinasi menjadi tidak optimal dan kinerja tim secara keseluruhan dapat menurun.

Tidak hanya itu pegawai Go To Logistics Hub dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu dengan volume kerja yang cukup besar, terutama pada jam sibuk atau periode tertentu. Pola kerja shift

dan tuntutan penyelesaian pekerjaan secara cepat sering kali membuat pegawai mengalami gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Atau adanya *fraud cod* yaitu bisa dari segi konsumen atau pegawai, jika dari konsumen penerima menolak bayar saat paket datang, penerima memesan tapi sengaja tidak ada di tempat, serta alamat fiktif atau tidak jelas itu juga bisa mempengaruhi kedalam beban kerja. Dari segi pegawai belum menyetorkan atau menunda penyetoran uang tersebut ke perusahaan sesuai prosedur. Kerja dengan beban yang tinggi tanpa pengaturan yang seimbang dapat memunculkan kelelahan fisik serta mental. Tekanan waktu yang terus-menerus dapat memicu stres kerja terutama jika pegawai merasa waktu istirahatnya tidak mencukupi.

Dari dilakukannya berdasarkan pra survei diketahui bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Ditemukan perbedaan kemampuan pegawai dalam mengelola emosi saat menghadapi tekanan kerja tinggi, seperti keterlambatan pengiriman, komplain pelanggan, dan perubahan jadwal mendadak, yang berdampak pada kinerja. Selain itu, rendahnya empati antar pegawai menyebabkan miskomunikasi, kurangnya koordinasi, dan menurunnya efektivitas kerja tim. Beban kerja yang tinggi, pola kerja shift, serta permasalahan *fraud COD* turut meningkatkan tekanan kerja dan memicu stres. Dari sisi disiplin, masih terdapat pegawai yang kurang konsisten dalam mematuhi jam kerja, penyelesaian tugas, serta standar operasional, yang berdampak pada kelancaran operasional dan sistem penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survei dengan pegawai di Go To Logistics Hub (GTL), diketahui bahwa hingga saat ini belum terdapat sistem *reward* yang diterapkan secara formal dan terstruktur bagi pegawai, sehingga kinerja yang baik belum secara langsung diikuti dengan bentuk penghargaan yang jelas. Sebaliknya, dalam upaya menjaga kedisiplinan kerja, GTL telah menerapkan mekanisme *punishment* berupa pemberian surat peringatan (SP) kepada pegawai yang melakukan kesalahan terhadap aturan yang berlaku. Apabila pelanggaran dilakukan secara berulang atau bersifat berat, perusahaan dapat memberikan sanksi lanjutan hingga pemberhentian hubungan kerja.

Selain mekanisme pengelolaan kinerja melalui sistem *reward* dan *punishment*, perusahaan juga memiliki tanggung jawab dalam memberikan perlindungan dan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan. Di Go To Logistics Hub (GTL), bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui kepesertaan karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai upaya meminimalkan risiko kerja yang mungkin timbul selama proses operasional.

Untuk memahami lebih lanjut kondisi kerja dan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dibawah ini merupakan data pencapaian kinerja atau *key performance indicator* (KPI) bulan Oktober dan November Go To Logistics Hub Bandung Kulon:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai Go To Logistics Hub Bandung Kulon Bulan Okt-Nov 2025

Kategori KPI / LM Score	Sub Kategori	KPI Okt 2025	Realisasi	KPI Nov 2025	Realisasi	Bobot
ADO	LM Score	5.149	-	6.258	-	-
Service	Success Delivered (%)	95%	Tidak Terlaksana	95%	Tidak Terlaksana	100%
Service	Clean Floor (%)	95%	Tidak Terlaksana	98%	Tidak Terlaksana	100%
Service	ATD (%)	95%	Tidak Terlaksana	87%	Tidak Terlaksana	100%
Courier Productivity	Dedicated Courier	-	-	-	-	-
Courier Productivity	On-Call Courier	88	-	91	-	-
Experience	Lost & Damage (%)	0,01%	Tidak Terlaksana	0,00%	Terlaksana	0,00%
Experience	COD FD (%)	2,05%	Tidak Terlaksana	1,87%	Tidak Terlaksana	0,00%

Sumber : Data Kinerja Pegawai *Go To Logistics* Hub Bandung Kulon Bulan Okt-Nov 2025

Berdasarkan data KPI (*key performance indikator*) Oktober November 2025, terlihat adanya perbaikan kinerja operasional hub secara umum, yang tercermin dari kenaikan *Average Daily Order* (jumlah pengiriman/ barang) dari 5,149 menjadi 6,258. Namun pada aspek *Service*, sub kategori *Success Delivered* (pengiriman paket belum sepenuhnya selesai) yang stabil di angka 95% namun masih belum terleasasikan di 100% menunjukkan bahwa proses pengiriman paket belum berjalan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterlambatan pengiriman, alamat penerima yang

tidak jelas, penerima tidak berada di tempat, penolakan pembayaran pada sistem COD, maupun kendala koordinasi di lapangan. Indikator *Clean Floor* (bebas dari barang yang tidak sedang di proses) meningkat dari 95% menjadi 98%, yang menunjukkan perbaikan kinerja operasional, meskipun belum sepenuhnya optimal diakarenakan arus paket yang fluktuatif menjadi penyebab utama. Volume paket yang masuk tidak selalu stabil dan sering melonjak pada periode tertentu (misalnya promo) sehingga kapasitas *clean floor* dan kecepatan penanganan tidak sebanding dengan jumlah paket yang harus diproses. Akibatnya, sebagian paket belum dapat diselesaikan sesuai target waktu yang ditetapkan. Untuk, indikator *Arrived To Delive* (kedatangan pengiriman lebih cepat) mengalami penurunan dari 99% menjadi 87%, yang mengindikasikan adanya kendala ketepatan waktu pengantaran yang terutama berkaitan dengan kinerja kurir, atau kepadatan rute pada saat pengiriman serta perlu adanya evaluasi jadwal dan pengawasan lebih lanjut oleh PIC dan hubblead.

Pada kategori *Courier Productivity*, kinerja *On-Call Courier* meningkat dari 88 menjadi 91, yang menunjukkan peningkatan efektivitas kerja kurir dalam memenuhi kebutuhan pengiriman yang bersifat fleksibel. Hal ini tidak terlepas dari peran PIC dalam pengaturan shift serta arahan operasional dari hubblead. Sementara itu, belum tersedianya data *Dedicated Courier* menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem pencatatan dan evaluasi kinerja oleh hub staff.

Pada aspek *Experience*, penurunan *Lost & Damage* menjadi 0,00%

menunjukkan peningkatan kehati-hatian kurir dalam penanganan paket, didukung oleh pengawasan PIC. Penurunan COD FD dari 2,05% menjadi 1,87% juga menandakan adanya kecurangan dalam transaksi bayar di tempat yang menyebabkan paket gagal dibayar atau diterima sesuai ketentuan. Kecurangan tersebut bisa dikarenakan oleh pegawai itu sendiri yang dimana menunda penyetoran uang tersebut ke perusahaan sesuai prosedur.

Pencapaian layanan dan kepatuhan SOP mencerminkan disiplin kerja, sementara penurunan ketepatan waktu pengantaran mengindikasikan stres kerja. Perbaikan pada aspek pengalaman pelanggan menunjukkan peran *emotional intelligence* dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini berhubungan dengan adanya penelitian pengaruh *emotional intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama menghasilkan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, tingkat stres kerja yang terkendali, serta disiplin kerja yang bagus cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai yang tidak memiliki ketiga faktor tersebut secara seimbang.

*Research gap* didalam penelitian ini terletak pada masih adanya keterbatasan penelitian terdahulu untuk mengkaji sektor logistik, serta masih adanya keterbatasan penelitian terdahulu untuk variabel yang berbeda meskipun variabel *emotional intelligence* dan Stres kerja terhadap kinerja

pegawai telah banya dibahas namun, penelitian terdahulu hanya membahas kedua variabel tersebut tidak adanya variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Melihat berbagai permasalahan yang terjadi, penulis menilai bahwa diperlukan suatu kajian untuk mengkaji pengaruh *emotional intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Atas dasar tersebut, penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Emotional Intelligence*, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Go to logistics hub Bandung Kulon).”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Peneliti mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian latar belakang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis KPI kinerja pegawai belum optimal yang tercermin dari belum tercapainya beberapa sub kategori.
2. Hasil pra survei menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu mengelola emosi secara optimal ketika menghadapi tekanan kerja tinggi, seperti komplain pelanggan, keterlambatan pengiriman, dan perubahan jadwal kerja mendadak, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

3. Terdapat perbedaan temuan dalam penelitian terdahulu terkait pengaruh *emotional intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak sejalan.
4. Penyelesaian pekerjaan kadang terhambat oleh kendala eksternal, seperti ketidakhadiran customer di rumah. Hal ini memengaruhi kelancaran proses kerja dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan karena waktu terbuang menunggu pembayaran atau menyesuaikan jadwal kunjungan.
5. Perbedaan persepsi antar pegawai mengenai *emotional intelligence*, Stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya ketidakseragaman pengalaman yang mereka hadapi sehari-hari.

### **C. Ruang Lingkup Dan Batasan Masalah**

Ruang lingkup penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu *emotional intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independent, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Penelitian ini berfokus pada sejauh mana *emotional intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Batasan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. *Emotional intelligence* dibatasi pada kemampuan pegawai dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri serta berinteraksi dengan rekan kerja.

2. Stres kerja dibatasi pada tekanan dan beban pekerjaan yang memengaruhi kondisi psikologis dan emosional pegawai di tempat kerja.
3. Disiplin kerja dibatasi pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas.
4. Kinerja pegawai dibatasi pada aspek yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Penelitian hanya dilakukan pada pegawai yang menjadi objek dalam perusahaan tertentu.
6. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif sesuai variabel dan indikator yang telah ditetapkan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?
4. Seberapa besar pengaruh *emotional intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai?

### E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Emotional Intelligence* secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *Emotional Intelligence*, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.



## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini memberikan kontribusi pada bidang ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian dapat memperkuat dan memperjelas pemahaman mengenai pengaruh emotional intelligence, Stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam mengelola pegawai, khususnya dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan emotional intelligence, pengelolaan stres kerja, dan peningkatan disiplin kerja.

#### b. Bagi Pegawai

Pegawai akan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pengelolaan emosi, cara menghadapi tekanan kerja, serta menjaga disiplin dalam melaksanakan tugas. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas kerja mereka.

### G. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan November 2025. Adapun jadwal penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Jadwal penelitian

No	Bulan Kegiatan	2025		2026					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Untuk mengajukan Judul	■							
2	Pengajuan Proposal	■	■	■					
3	Bimbingan Proposal		■	■					
4	Seminar Proposal		■	■	■				
5	Revisi Proposal			■	■	■			
6	Bimbingan Skripsi			■	■	■	■		
7	Pengumpulan Data dan Analisis Data				■	■	■	■	
8	Penulisan Akhir Naskah Skripsi							■	■
9	Pendaftaran Munaqosyah								■
10	Munaqosyah								■
11	Revisi Skripsi								■

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2026

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami keseluruhan isi dan alur pembahasan dalam skripsi ini, diperlukan penyajian sistematika penulisan yang berfungsi sebagai kerangka dan pedoman dalam penyusunan naskah. Adapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

### 1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Untuk menggambarkan gambaran umum serta mengapa penelitian ini dilakukan.

### 2. Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan berbagai konsep serta teori yang menjadi dasar dalam penelitian, antara lain teori manajemen, manajemen sumber daya manusia, *emotional intelligence*, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, disajikan kajian penelitian terdahulu yang relevan serta topik penelitian, kemudian kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

### 3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi metode dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### 4. Bab VI Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang telah dikumpulkan dan melakukan pembahasan menurut teori dan metodologi yang sudah

dijelaskan dari bab sebelumnya. Bab ini menghubungkan temuan penelitian dengan teori sehingga memberikan makna dari hasil yang didapatkan.

#### 5. Bab V Kesimpulan Dan Saran

Bab diakhir ini menghasilkan kesimpulan dari hasil-hasil penelitian sekaligus saran yang berguna bagi pengembangan teori maupun penerapan praktis di lapangan. Bab ini menutup penelitian dengan merangkum secara keseluruhan dan memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

#### 6. Daftar Pustaka

Daftar Pustaka mencakup semua sumber referensi contohnya buku, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang dipakai untuk penyusunan penelitian. Daftar pustaka berperan dalam menegaskan orisinalitas karya akademik, menghargai penulis yang telah berkontribusi sebelumnya, serta membantu pembaca untuk menelusuri sumber yang dirujuk.

