

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal. Selain menjalankan fungsi perencanaan dan pengawasan, manajemen juga dituntut untuk mampu menyesuaikan organisasi terhadap berbagai perubahan lingkungan dan tantangan yang muncul. Fungsi manajemen semakin penting dalam menjaga stabilitas operasional dan meminimalkan dampak tekanan eksternal terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi relevan karena penelitian ini menyoroti bagaimana faktor internal berupa kecerdasan emosional dan *mindfulness* serta resiliensi sebagai pemoderasi dapat membantu karyawan tetap produktif, sehingga mendukung efektivitas fungsi manajemen dalam mempertahankan kinerja organisasi.

Perspektif manajemen sumber daya manusia memandang karyawan sebagai aset penting yang memiliki kontribusi besar terhadap keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kemampuan, kesejahteraan, serta motivasi kerja agar potensi yang dimiliki karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal melalui proses perekrutan, pengembangan, pelatihan, penilaian, serta pemeliharaan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Praktik-praktik HRM yang baik mampu meningkatkan kinerja

karyawan secara signifikan. Kecerdasan emosional dan *mindfulness* pada karyawan dapat dianggap bagian dari “modal psikologis” yang harus didukung oleh sistem HRM yang tepat misalnya pelatihan, pengembangan diri, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan. Jika HRM dikelola dengan baik, kombinasi antara kondisi personal dan lingkungan organisasi akan mendukung tercapainya kinerja optimal. Maka dari itu, pendekatan HRM menjadi sangat relevan sebagai landasan teoretis dan praktis yang menyambung dengan fokus penelitian.

Kecerdasan emosional menjadi salah satu variabel yang banyak mendapat perhatian dalam berbagai pembahasan mengenai psikologi kerja. Menurut Goleman (2025), kemampuan ini mencakup kesadaran dan pengelolaan emosi diri sendiri maupun orang lain secara efektif. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan di tempat kerja, membina hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja, serta menangani konflik secara positif. Kemampuan tersebut pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap tercapainya kinerja yang lebih optimal.

Menurut buku *Human resource management, University of Minnesota, Open Textbook Library (2025)* kualitas SDM modern semakin dipengaruhi oleh kemampuan psikologis seperti pengelolaan emosi, ketenangan mental, serta ketahanan diri dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Begitu pula dijelaskan oleh Rose M. Spielman dan William J. Jenkins, dalam buku *Psychology 2e (2020)* bahwa kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi

perilaku kerja dan relasi interpersonal dalam organisasi. Kondisi ini menegaskan bahwa aspek psikologis karyawan kini menjadi fondasi penting dalam mempertahankan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mesi et al (2025) juga meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan resiliensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Bara Priharum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan mengelola emosi secara tepat dapat membantu karyawan membangun hubungan kerja yang positif, menyelesaikan konflik secara lebih konstruktif, serta mempertahankan performa kerja pada berbagai situasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Millah (2023) juga mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional karyawan tidak secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja, bahkan menunjukkan arah hubungan yang berlawanan meskipun tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, kecerdasan emosional bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang diteliti.

Selain kecerdasan emosional, *mindfulness* juga menjadi variabel yang semakin banyak dikaji dalam konteks organisasi. *Mindfulness* dapat dipahami

sebagai kemampuan untuk memberikan perhatian penuh pada pengalaman saat ini secara sadar dan tanpa menghakimi (Kabat-Zinn, 2003). Di tempat kerja, karyawan yang *mindful* cenderung lebih fokus, tidak mudah terdistraksi, dan mampu merespons tuntutan kerja dengan cara yang lebih tenang dan terarah.

Menurut buku *Positive Psychology: Theory, Research and Applications* yang ditulis oleh Kate Hefferon & Ilona Boniwell (2011), individu yang tidak mampu mengelola emosi cenderung mengalami penurunan motivasi, kualitas hubungan kerja, dan performa tugas. Pada saat yang sama, kemampuan *mindfulness* yakni kemampuan untuk hadir penuh dalam tugas yang dilakukan merupakan faktor psikologis yang dapat menjaga fokus kerja ketika lingkungan eksternal tidak menentu. Namun banyak organisasi yang belum memetakan sejauh mana kecerdasan emosional dan *mindfulness* karyawan memengaruhi kinerja mereka, sehingga permasalahan psikologis tempat kerja belum tertangani secara optimal.

Dalam bidang psikologi kerja, kecerdasan emosional dipandang sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting dan banyak menjadi perhatian para peneliti. Goleman (2025) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyadari, memahami, serta mengendalikan emosi yang dimiliki dirinya sendiri maupun orang lain secara tepat. Karyawan yang memiliki kemampuan tersebut umumnya lebih mampu bersikap tenang ketika menghadapi tekanan pekerjaan, menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta menyikapi konflik secara bijaksana. Dengan demikian,

kemampuan mengelola emosi tersebut dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih efektif dan optimal. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Temuan yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2025). Dalam penelitiannya yang menguji pengaruh *mindfulness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi, diperoleh hasil bahwa *mindfulness* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kesadaran penuh yang dimiliki individu belum tentu mampu meningkatkan kinerja secara langsung. Peningkatan kinerja cenderung memerlukan dukungan dari faktor internal lainnya, seperti motivasi intrinsik maupun perilaku ekstra peran yang ditunjukkan dalam organisasi.

Buku *Positive Psychology* (2011) menjelaskan bahwa resiliensi membantu individu mempertahankan fungsi optimal meskipun berada dalam kondisi stres atau ketidakpastian. Dengan demikian, penelitian ini dibutuhkan untuk memberikan gambaran ilmiah mengenai bagaimana kombinasi ketiga aspek psikologis tersebut berperan dalam menjaga kinerja karyawan pada kondisi ekonomi yang tidak stabil. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menuntut adanya kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali setelah menghadapi kesulitan. Kemampuan ini dikenal dengan istilah resiliensi. Resiliensi kerja menggambarkan kapasitas individu untuk tetap bertahan, beradaptasi, dan pulih ketika menghadapi tekanan, kegagalan, atau perubahan yang tidak terduga.

Dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks membuat karyawan harus mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Perubahan target, kebijakan perusahaan, maupun peningkatan beban kerja dapat menjadi sumber tekanan yang memengaruhi kemampuan individu dalam mempertahankan performa kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, khususnya bagi karyawan yang belum memiliki kecerdasan emosional dan *mindfulness* yang memadai. Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah dapat mengalami kesulitan mengelola stres dan konflik, sedangkan karyawan yang kurang *mindfulness* lebih mudah terdistraksi dan kehilangan fokus ketika menghadapi tuntutan kerja yang menumpuk. Di sisi lain, karyawan yang memiliki resiliensi tinggi berpotensi tetap menjaga kualitas kinerjanya meskipun berada dalam tekanan, sehingga resiliensi diduga dapat memperkuat efek positif kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama, serta menguji peran resiliensi sebagai pemoderasi. Tujuan ini mengacu pada kesenjangan ilmiah yang ditemukan dan sejalan dengan literatur pada *Human resource management* (2025) yang menekankan pentingnya pemahaman faktor psikologis untuk meningkatkan efektivitas SDM.

Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana kecerdasan emosional, *mindfulness*, dan resiliensi bekerja bersama dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. Srimulya

Utama. Temuan penelitian ini bisa bermanfaat bagi berbagai organisasi di Indonesia seperti organisasi di sektor industri, baik swasta, pemerintah, maupun non-profit, karena ketiga variabel psikologis tersebut bersifat universal dalam memengaruhi perilaku dan performa manusia di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah di atas, peneliti berencana untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Mindfulness* terhadap Kinerja Karyawan dengan Resiliensi sebagai Pemoderasi (Studi pada Karyawan PT. Srimulya Utama)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan mengelola emosi, stres, dan konflik di tempat kerja, sehingga potensi kecerdasan emosional mereka belum sepenuhnya mendukung pencapaian kinerja optimal.
2. Praktik *mindfulness* di lingkungan kerja belum menjadi kebiasaan yang terinternalisasi, sehingga banyak karyawan mudah terdistraksi, kurang fokus pada tugas saat ini, dan rentan mengalami penurunan kualitas kinerja.
3. Resiliensi sebagian karyawan masih relatif rendah, yang terlihat dari kecenderungan mudah menyerah, sulit bangkit setelah mengalami tekanan atau kegagalan, dan belum konsisten menjaga kinerja dalam situasi kerja yang menantang.

4. Temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang belum konsisten, sehingga diperlukan pengujian ulang dalam konteks organisasi berbeda.
5. Belum banyak penelitian yang secara khusus menguji peran resiliensi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan *mindfulness* dengan kinerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia, sehingga kontribusi empiris pada pengembangan ilmu masih terbatas.
6. Masih terdapat perbedaan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, menjaga kesadaran penuh dalam bekerja, serta menghadapi tekanan dan perubahan di lingkungan kerja, sehingga kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan. Selain itu, belum diketahui secara jelas sejauh mana resiliensi mampu berperan dalam memperkuat hubungan antara kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan pada PT. Srimulya Utama.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan terhindar dari perluasan pembahasan yang tidak relevan, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT. Srimulya Utama.
2. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel utama;
 - a) Variabel independen: Kecerdasan Emosional dan *Mindfulness*
 - b) Variabel dependen: Kinerja Karyawan
 - c) Variabel moderasi: Resiliensi
3. Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan, serta peran resiliensi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.
4. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Srimulya Utama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama?
2. Apakah resiliensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama?
3. Apakah resiliensi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama?
4. Apakah *mindfulness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama?

5. Apakah resiliensi memoderasi pengaruh *mindfulness* terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama.
3. Untuk mengetahui apakah resiliensi memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama.
5. Untuk mengetahui apakah resiliensi memoderasi pengaruh *mindfulness* terhadap kinerja karyawan PT. Srimulya Utama.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian masalah diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi suatu organisasi, karyawan serta pada bidang akademik. Manfaat tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memperluas kajian mengenai perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peranan kecerdasan emosional, *mindfulness*, dan resiliensi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai peran faktor psikologis dalam memengaruhi kinerja, sekaligus memperkaya literatur mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, *mindfulness*, dan resiliensi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan teori moderasi, dengan menghadirkan bukti empiris mengenai bagaimana resiliensi mampu memperkuat pengaruh kedua variabel psikologis tersebut terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada aspek psikologis karyawan. Bagi organisasi dan praktisi manajemen, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan. Program pelatihan yang menekankan pada peningkatan kecerdasan emosional, *mindfulness*, dan resiliensi dapat dijadikan upaya konkret untuk meningkatkan produktivitas dan menekan tingkat stres.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir penelitian. Kegiatan penelitian meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Srimulya Utama, pengolahan dan analisis data menggunakan program IBM SPSS versi 26, serta penyusunan laporan hasil penelitian. Adapun rincian jadwal pelaksanaan penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025		2026					
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Pengajuan Judul								
Penyusunan Proposal								
Bimbingan Proposal								
Seminar Proposal								
Bimbingan Skripsi								
Pengumpulan Data								
Olah Data								
Sidang Skripsi								

Sumber: (Diolah oleh peneliti, 2025)

H. Sistematika Penulisan

Proposal skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam beberapa bab agar alur pembahasan mudah dipahami dan saling berkaitan secara logis. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan gambaran umum mengenai penelitian yang menjadi landasan pelaksanaan penelitian. Uraian dalam bab ini mencakup latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian serta sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kecerdasan emosional, *mindfulness*, kinerja karyawan, dan resiliensi. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran konseptual, serta pengembangan hipotesis penelitian yang menggambarkan hubungan antarvariabel, termasuk peran resiliensi sebagai variabel moderasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Uraian pada bab ini meliputi metode dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan dengan resiliensi sebagai variabel moderasi pada PT. Srimulya Utama.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Uraian dalam bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi masing-masing variabel penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil analisis data dan pengujian hipotesis, koefisien determinasi, serta pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan *mindfulness* terhadap kinerja karyawan dengan resiliensi sebagai variabel moderasi pada PT. Srimulya Utama.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta saran yang diberikan kepada perusahaan maupun peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang.

