

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Secara mendasar, manusia memiliki keterbatasan dalam berbagai aspek, seperti kekuatan jasmani, penguasaan informasi, ketersediaan waktu, atau kemampuan untuk memusatkan perhatian. Sebaliknya, keinginan manusia terus berkembang tanpa batas yang jelas, sehingga upaya pemenuhannya mengharuskan terbentuknya pengaturan yang jelas dan sistematis terkait pembagian fungsi, pelaksanaan pekerjaan, serta penetapan tanggung jawab dalam suatu sistem kerja yang terorganisasi. Dalam konteks inilah manajemen hadir sebagai bidang ilmu yang berfungsi mengoordinasikan dan mengarahkan berbagai aktivitas agar tujuan tertentu dapat tercapai. Dalam buku Mulyadi & Widi (2020), George R. Terry (1997) menjelaskan bahwa manajemen dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup kegiatan dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, beserta mengawasi untuk merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan. Sementara itu, Mary Parker Follett mengartikan manajemen selaku seni penyelesaian pekerjaan melalui orang lain. Pemaknaan tersebut menunjukkan bahwa peran utama seorang manajer adalah mengelola serta mengarahkan individu lain agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Terdapat fenomena yang layak mendapat perhatian dalam kajian ini adalah tingginya capaian kinerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah yang secara berkelanjutan melampaui target organisasi. Berdasarkan indikator Nilai Kinerja Organisasi (NKO), unit ini dalam beberapa periode terakhir berhasil mencatatkan realisasi kinerja di atas angka 100 persen. Secara normatif, kondisi tersebut merepresentasikan tingkat performa organisasi yang sangat optimal dan menunjukkan bahwa dari sisi hasil kerja, organisasi tidak hanya mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan, tetapi juga berhasil melampauinya.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, peningkatan kinerja karyawan tidak semata-mata dipahami sebagai kepentingan pengelolaan organisasi, melainkan juga sebagai kewajiban hukum yang harus dijalankan oleh setiap perusahaan. Ketentuan ini selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa pelaksanaan hubungan kerja harus berlandaskan prinsip keadilan, kemanusiaan, serta perlindungan dan pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja. Regulasi tersebut memposisikan karyawan sebagai elemen sentral dalam aktivitas produksi dan pelayanan, sehingga perusahaan dituntut untuk menyediakan lingkungan dan sistem kerja yang mendukung kemampuan karyawan agar dapat bekerja secara optimal, produktif, dan berkesinambungan.

Secara substansial, nilai keadilan dan kemanusiaan dalam hubungan kerja yang ditegaskan dalam regulasi ketenagakerjaan memiliki keterkaitan langsung dengan upaya pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, sikap kerja, serta tingkat keterikatan individu terhadap organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dihadapkan pada target kinerja yang tinggi, risiko pekerjaan yang besar, serta dinamika penugasan dan pola mutasi yang relatif cepat, sebagaimana karakteristik kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, perusahaan dituntut untuk tidak semata-mata menekankan pencapaian output secara kuantitatif. Sebaliknya, perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara holistik menjadi krusial agar karyawan mampu mempertahankan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Karyawan dipandang sebagai aset sumber daya manusia yang sangat bernilai karena memiliki peran strategis, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok, mereka berfungsi sebagai pendorong utama di balik kesuksesan operasional yang dicapai perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi pada dasarnya sangat ditentukan, karena kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Kemudian perusahaan perlu memberikan perhatian yang berkelanjutan terhadap pengelolaan, pemeliharaan, serta pengembangan sumber daya manusia. Setiap upaya perubahan dalam organisasi menuntut keterlibatan seluruh elemen yang ada, dengan demikian organisasi harus terus berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar

mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya. Namun demikian, pada organisasi yang menerapkan sistem kerja yang sangat terstandar, pengaruh kecerdasan emosional terhadap individu cenderung tidak terlalu dominan. Kecerdasan emosional tetap memiliki arti penting, namun manfaatnya menjadi kurang optimal ketika karyawan berada dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi serta menuntut integrasi kerja antar unit yang kuat.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak hanya penting dari sisi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki signifikansi yuridis. Kajian ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris tentang peran faktor psikologis dan sikap kerja karyawan dalam menunjang pencapaian kinerja yang selaras dengan sasaran organisasi, sekaligus mencerminkan penerapan prinsip hubungan kerja yang berkeadilan, berorientasi pada kemanusiaan, serta berkelanjutan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Di samping kecerdasan emosional, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi mendorong karyawan untuk beraktivitas dengan penuh motivasi dan memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan tanpa harus selalu diarahkan atau ditinjau oleh atasan. Kondisi tersebut muncul karena inti dari komitmen organisasi terletak pada memiliki perasaan dan berpartisipasi dalam organisasi, yang kemudian menumbuhkan dorongan

kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga penerapan manajemen perusahaan dapat berjalan secara efektif, diperlukan adanya berbagai faktor pendukung yang saling melengkapi. Dalam perspektif organisasi, kecerdasan emosional beserta komitmen organisasi adalah komponen yang sangat krusial untuk menunjang kinerja karyawan. Kapasitas dan kualitas tinggi dapat membantu organisasi, sehingga tidak mudah digantikan oleh kemajuan teknologi. Hal ini terjadi karena manusia memiliki kecerdasan emosional yang mesin tidak dapat. Kemampuan seseorang untuk mengelola dan mengontrol perasaan subjektif mereka sebagai tanggapan psikologis terhadap situasi atau kondisi tertentu dikenal yang sebagai kecerdasan emosional Supriyanto & Troena (2012).

Kecerdasan emosional berfungsi sebagai faktor pelengkap yang menyeimbangkan kecerdasan intelektual dalam mendukung berbagai aktivitas individu. Sejumlah temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena kemampuan dalam mengelola emosi serta adanya keterikatan terhadap organisasi mampu mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan Asthenu (2023). Selain itu, kecerdasan emosional diperlukan setiap individu dalam mengelola tekanan yang muncul selama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Kemampuan mengelola emosi secara efektif memungkinkan individu merespons tuntutan pekerjaan secara adaptif, sehingga stres kerja

yang dialami tidak berkembang menjadi tekanan psikologis yang berlebihan. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi persepsi individu terhadap kesesuaian antara tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan serta nilai organisasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada sikap dan perilaku kerja P.Robbins & A.Judge (2023).

Pentingnya penelitian mengenai kecerdasan emosional menjadi semakin relevan karena konsep kecerdasan emosional tergolong relatif baru dalam kajian psikologi, setelah sekian lama masyarakat meyakini bahwa keberhasilan hidup seseorang semata-mata ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Temuan dalam ilmu psikologi menunjukkan bahwa kemampuan individu tidak hanya dinilai berdasarkan kecerdasan logis dan linguistik, melainkan juga mencakup berbagai bentuk kecerdasan lain yang memperluas cara pandang, meningkatkan kualitas interaksi, serta mendukung pemberian pelayanan yang optimal. Faktor-faktor seperti kompetensi dan kecerdasan emosional terbukti berperan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam kehidupan dan dunia kerja. Dengan demikian, pencapaian prestasi kerja tidak terlepas dari pengaruh kecerdasan emosional, yang bahkan menempati posisi paling dominan dalam memengaruhi kinerja individu Goleman (2026).

Kecerdasan emosional memiliki keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, sekaligus menjadi salah satu penentu utama keberhasilan perjalanan karier individu. Segal

(2000) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan penting di lingkungan kerja, serta berpengaruh pula dalam kehidupan keluarga, masyarakat, relasi romantis, dan aspek spiritual. Kecerdasan emosional memungkinkan individu lebih peka terhadap kondisi emosional dirinya, sehingga mampu membuat keputusan yang lebih tepat, menyeimbangkan kepentingan pribadi dengan kepentingan orang lain, serta menentukan pilihan-pilihan hidup yang lebih bijaksana. Sejalan dengan pandangan tersebut, Goleman (2026) menegaskan bahwa hanya sekitar dua puluh persen dari keberhasilan profesional dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, sedangkan sisanya delapan puluh persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kecerdasan emosional, yaitu kapasitas seseorang untuk mengidentifikasi beserta mengendalikan emosi mereka sendiri dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Kecerdasan ini sangat penting bagi karyawan kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah karena seringnya mereka yang berinteraksi dengan sesama pegawai/karyawan yang berbeda divisi.

Peningkatan kecerdasan emosional pada karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius, karena kecerdasan emosional meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara kemampuan intelektual beserta keterampilan teknis penting untuk menyelesaikan bermacam tugas operasional, kecerdasan emosional sangat penting untuk mendorong karyawan untuk bekerja sama, mempunyai kepekaan sosial,

etika kerja, dan semangat kerja yang lebih tinjauan. Di sisi lain, pesatnya perkembangan teknologi dan informasi dalam dalam sepuluh tahun terakhir, pengelolaan organisasi laba dan nirlaba telah mengalami perubahan besar. Organisasi nirlaba harus dapat menggunakan teknologi informasi guna mengidentifikasi peluang dan mengoptimalkan keuntungan yang mereka peroleh, dan organisasi nirlaba harus dapat meningkatkan layanan mereka kepada masyarakat dengan menggunakan teknologi yang mereka miliki.

Pada dasarnya, komitmen organisasi adalah keadaan yang dibentuk oleh proses pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi selama periode tertentu. Tingkat komitmen tersebut terpengaruh melalui dorongan kerja, tingkat kepuasan terhadap tugas yang dilakukan, dan persepsi keadilan yang dimiliki karyawan tentang perusahaan tempat mereka bekerja Yusuf, Mardiana Ria ; Syarif (2017). Keberhasilan organisasi dan kinerja karyawan dapat tercermin dari capaian hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, sehingga organisasi menuntut setiap karyawan untuk mampu memperlihatkan kinerja yang optimal. Hal ini dikarenakan tinggi rendahnya kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan dan mengidentifikasi keberhasilannya secara keseluruhan Yuniningsih (2002).

PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah merupakan bagian organisasi yang memiliki peran vital dalam menjaga keandalan jaringan transmisi tenaga listrik. Pelaksanaan tugas di unit ini menuntut ketelitian tinggi, koordinasi yang intens antarunit kerja, serta

kesiapan operasional yang optimal. Aktivitas kerja yang dijalankan tidak semata-mata bersifat teknis, melainkan juga menempatkan karyawan pada kondisi kerja dengan tekanan waktu yang ketat, tanggung jawab yang besar, serta mobilitas kerja ke berbagai wilayah operasional. Situasi tersebut secara nyata berpotensi memengaruhi kestabilan emosional karyawan sekaligus sikap mereka terhadap organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangatlah strategis selaku penentu keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, sebagai unit yang berperan krusial dalam penyediaan dan keandalan infrastruktur ketenagalistrikan, sangat bergantung pada kontribusi kinerja karyawannya untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas penyaluran energi listrik. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa capaian kinerja organisasi pada unit ini berada pada tingkat yang sangat baik. Kondisi tersebut tercermin dari Nilai Kinerja Organisasi (NKO) kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah yang secara berkelanjutan berhasil melampaui standar target yang telah ditetapkan, yakni di atas 100%:

Tabel 1. 1 Data Nilai Kinerja Organisasi

Tahun	Semester	Pencapaian
2023	1	104,96
	2	107,67
2024	1	108,67
	2	108,13
2025	1	110
Target	100%	

Sumber: Laporan Tahunan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah 2025

Walaupun kinerja organisasi secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat optimal, temuan dari wawancara dengan pihak manajemen mengindikasikan adanya tantangan yang signifikan dalam pelaksanaan tugas di lapangan, khususnya terkait dengan munculnya situasi darurat yang tidak terprediksi serta keterbatasan alokasi anggaran. Kondisi tersebut menuntut kesiapan individu yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup ketangguhan psikologis yang memadai, agar tingkat kinerja organisasi tetap terjaga dan tidak mengalami penurunan meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

Faktor pertama yang diperkirakan turut memengaruhi kondisi tersebut adalah kecerdasan emosional. Karyawan pada unit transmisi menjalankan tugas dengan tingkat risiko pekerjaan yang tinggi serta intensitas mobilitas ke luar daerah yang cukup sering menjadikan kemampuan mengelola emosi sebagai faktor penentu ketepatan dan keselamatan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan sebenarnya telah menginisiasi berbagai program pendukung, seperti kegiatan penyegaran, olahraga bersama, dan webinar rutin mengenai kesehatan

mental. Faktor berikutnya yang juga diduga berpengaruh adalah komitmen organisasi di kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah terdapat karakteristik kebijakan mutasi atau rotasi karyawan yang relatif dinamis, di mana pegawai diwajibkan berpindah unit kerja dalam rentang waktu minimal 6 bulan hingga maksimal 1 tahun. Secara konseptual, pola ini berpotensi memengaruhi tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap unit maupun organisasi.

Berdasarkan hasil mini survei pra-penelitian yang dilakukan terhadap 10 responden pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1), diperoleh hasil bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif, yaitu 9 orang menyatakan menyadari emosi yang dirasakan saat bekerja, 8 orang mampu tetap tenang dan mengendalikan amarah saat menghadapi tekanan kerja, 8 orang memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja tanpa pengawasan ketat, serta seluruh 10 responden mampu menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja antar divisi. Namun demikian, pada indikator kepekaan terhadap perasaan dan permasalahan rekan kerja, hanya 4 dari 10 responden yang menjawab "Ya", sedangkan 6 orang menjawab "Tidak", yang mengindikasikan bahwa aspek empati masih relatif rendah dibanding indikator lainnya. Pada variabel Komitmen Organisasi (X_2), sebagian besar responden menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan (8 orang menjawab "Ya") serta kesediaan melakukan tugas di luar deskripsi pekerjaan utama (8 orang menjawab "Ya"), sementara pada indikator perasaan akan merugi jika

meninggalkan perusahaan hanya 4 orang menjawab "Ya" dan 6 orang menjawab "Tidak", dan pada indikator kewajiban moral untuk tetap setia pada perusahaan, 6 orang menjawab "Ya" dan 4 orang menjawab "Tidak".

Sementara itu, hasil pra-survei pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan kecenderungan yang lebih positif secara keseluruhan. Seluruh 10 responden menyatakan memiliki tingkat kehadiran/absensi yang baik selama satu tahun terakhir, sebanyak 9 dari 10 responden mampu menyelesaikan target volume pekerjaan tepat waktu, dan jumlah yang sama (9 orang) menyatakan mampu bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diarahkan secara detail oleh atasan. Adapun pada indikator kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar kualitas/ketelitian yang ditetapkan perusahaan, 8 dari 10 responden menjawab "Ya" dan 2 orang menjawab "Tidak". Secara umum, hasil studi pendahuluan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tergolong baik, namun aspek empati pada variabel kecerdasan emosional serta komitmen berkelanjutan dan normatif pada variabel komitmen organisasi masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa di balik capaian Nilai Kinerja Organisasi yang sangat memuaskan, terdapat dinamika internal yang berkaitan dengan pengelolaan emosi di bawah tekanan kerja dan pemeliharaan loyalitas karyawan dalam sistem mutasi yang dinamis. Adanya kesenjangan antara tuntutan kinerja yang tinggi dan kondisi

psikologis serta sikap kerja karyawan inilah yang menjadi landasan kuat bagi peneliti untuk melakukan kajian empiris lebih lanjut.

Dalam beberapa penelitian yang dilakukan oleh Barata (2020) dan Asthenu (2023) memberikan hasil bahwa kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara konsisten terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun komitmen karyawan di berbagai sektor. Lalu hasil penelitian Alfia *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional serta komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor DP3AP2KB Kabupaten Probolinggo. Kemudian beberapa penelitian lain oleh Razi *et al.* (2024), dan Jannah (2021) menunjukkan hasil yaitu, kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian Puspita *et al.* (2024) menunjukkan hasil yaitu, memberikan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait upaya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan dan program pengembangan karyawan, seperti pelatihan kecerdasan emosional, penguatan komitmen organisasi, serta pengelolaan penugasan dan rotasi kerja yang lebih adaptif.

Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan capaian kinerja yang tinggi secara kuantitatif, tetapi juga memastikan bahwa proses kerja berjalan secara sehat, manusiawi, dan selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti meyakini bahwasanya perlu melaksanakan penelitian yang mengkaji pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai/karyawan pada kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dengan demikian, judul penelitian yang ditetapkan adalah **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut gambaran yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, berdasarkan uraian tersebut dapat ditentukan sejumlah identifikasi permasalahan yang dijadikan fokus penelitian ini, yakni mencakup:

1. Tingginya beban kerja yang menuntut pegawai untuk melakukan tugas ke luar kota maupun ke wilayah tertentu menyebabkan pengurasan energi fisik dan mental yang cukup besar. Dalam kondisi tersebut, Kecerdasan emosional menjadi komponen penting yang harus dipertimbangkan agar pegawai tetap mampu menjaga kualitas kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tanggung jawab pekerjaannya.

2. Komitmen organisasi juga berpotensi menjadi permasalahan yang muncul setelah adanya tantangan terkait kecerdasan emosional. Tingkat komitmen organisasi seorang pegawai umumnya akan benar-benar teruji ketika berada pada fase akhir pelaksanaan tugas atau ketika menghadapi situasi kerja yang menuntut ketahanan dan konsistensi tinggi.
3. Terdapat indikasi bahwa peran kecerdasan emosional tidak sepenuhnya memberikan dampak maksimal apabila karyawan bekerja dalam situasi organisasi yang menekankan keterpaduan antar bagiannya secara ketat, namun disertai dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi.
4. Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja karyawan, selain kecerdasan emosional beserta komitmen organisasi yang tercermin dalam aktivitas kerjanya di lapangan. Kinerja karyawan tersebut dapat dievaluasi secara lebih nyata setelah kecerdasan emosional beserta komitmen organisasi dijalankan dengan baik, karena hasil akhir dari kedua aspek tersebut akan tercermin pada capaian kinerja karyawan yang dihasilkan.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1. Cakupan Objek Penelitian, penelitian diarahkan pada pegawai/karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, dengan pembahasan yang terbatas pada kondisi dan karakteristik pegawai/karyawan di unit kerja tersebut.

2. Variabel yang Diteliti, kajian penelitian berfokus pada kecerdasan emosional beserta komitmen organisasi selaku faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Teknik Pengumpulan Data, data primer terkumpul dari kuesioner dan wawancara singkat, sedangkan data sekunder didapat dari dokumen resmi perusahaan beserta literatur ilmiah yang relevan.
4. Waktu Penelitian, pelaksanaan penelitian dilakukan pada rentang waktu tahun 2025–2026, sehingga temuan yang dihasilkan merefleksikan kondisi pada periode tersebut.
5. Pendekatan Analisis Data, data dianalisis melalui regresi linier berganda guna menguji pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan secara terpisah ataupun secara simultan.
6. Populasi dan Sampel, populasi penelitian mencakup seluruh pegawai/karyawan kantor induk PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah, dengan penentuan sampel dilakukan melalui pendekatan *Purposive Sampling*.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini bisa dirumuskan menjadi:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah?
3. Apakah Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Menurut rumusan permasalahan yang sudah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini diarahkan guna mewujudkan sejumlah tujuan mencakup:

1. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.
3. Untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

F. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan bisa menyajikan gambaran yang lebih komprehensif terkait pentingnya kecerdasan emosional beserta

komitmen organisasi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini dapat ditinjau dari sisi teoritis ataupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat ini terkait dengan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, baik dalam memperluas kajian teori maupun memperdalam pemahaman akademik terhadap suatu fenomena tertentu. Manfaat ini tidak berorientasi pada penerapan langsung, melainkan pada pengayaan perspektif dan landasan ilmiah. Adapun manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini meliputi:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dijadikan sarana pembelajaran bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan, wawasan, serta pengalaman empiris mengenai kontribusi kecerdasan emosional beserta komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Hasil penelitian ini diyakini bisa menambah keilmuan serta memperkaya referensi akademik yang relevan. Selain itu, temuan penelitian dapat digunakan sebagai bahan penguatan dan pengujian kembali teori-teori terkait komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan.

c. Bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah

Penelitian terhadap variabel penelitian memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kecerdasan emosional beserta komitmen organisasi selaku faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh PT. PLN (Persero) sebagai dasar dalam mengidentifikasi serta mengelola sejumlah faktor yang berdampak pada kinerja karyawan, sehingga upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan secara berkelanjutan. Secara umum, kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) telah berada pada kategori baik, dan dengan pengelolaan yang tepat, kondisi tersebut berpotensi untuk terus ditingkatkan secara optimal.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan pemanfaatan hasil penelitian secara langsung dalam mendukung efektivitas pengelolaan karyawan dan praktik manajerial di dalam organisasi. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini mencakup:

- a. Penelitian ini diyakini bisa menghadirkan tambahan pengetahuan yang aplikatif dan berguna bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi terkait pengelolaan sumber daya manusia.
- b. Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi bagi peneliti lain yang mengkaji topik serupa
- c. atau mengembangkan penelitian pada konteks yang berbeda.

G. Jadwal Penelitian Skripsi

Jadwal penelitian merupakan perencanaan waktu yang disusun secara teratur dan terencana untuk mengoordinasikan seluruh rangkaian kegiatan penelitian sejak tahap awal hingga tahap akhir. Pada umumnya, jadwal penelitian memuat tahapan-tahapan utama, mulai dari fase persiapan seperti penyusunan proposal dan pengurusan perizinan, dilanjutkan dengan prosedur untuk mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis data hingga penyelesaian penulisan skripsi serta penyampaian hasil penelitian melalui presentasi atau sidang skripsi.

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
	Kegiatan										
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Konsultasi										
4	Revisi Proposal										
5	Seminar Proposal Penelitian										
6	Revisi Proposal										
7	Penyusunan Skripsi										
8	Pengolahan Data										
9	Konsultasi										
10	Ujian Skripsi										

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penyusunan skripsi dalam penelitian ini disusun secara terstruktur mencakup:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang penelitian, perumusan dan identifikasi masalah, ruang lingkup serta batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, hingga sistematika penulisan skripsi. Pada bagian ini disajikan gambaran awal mengenai objek dan fokus kajian serta urgensi dilaksanakannya penelitian.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat landasan teori beserta konsep yang terkait dengan variabel studi, temuan-temuan penelitian sebelumnya yang relevan, pengembangan kerangka berpikir, serta penyusunan hipotesis penelitian. Seluruh pembahasan dalam bab ini berfungsi sebagai dasar teoritis dan konseptual dalam proses analisis serta penarikan kesimpulan penelitian.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan secara mendalam prosedur penelitian yang diterapkan, mencakup pendekatan dan metode penelitian, jenis serta sumber data, penentuan populasi dan sampel termasuk teknik pengambilannya, cara pengumpulan data, penetapan variabel dan definisi operasionalnya, serta teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat gambaran umum lokasi atau objek penelitian, hasil analisis statistik deskriptif, pengujian hipotesis, serta pembahasan terhadap temuan penelitian. Uraian pada bab ini menguraikan temuan penelitian yang diperoleh sekaligus mengaitkannya dengan teori dan penelitian sebelumnya.

5. Bab V Penutup

Bab terakhir memuat simpulan yang dihasilkan dari keseluruhan proses penelitian, keterbatasan penelitian yang dihadapi, serta rekomendasi atau saran untuk penelitian berikutnya ataupun bagi pihak terkait. Bab ini menjadi penutup yang merangkum inti temuan penelitian secara komprehensif.

