

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada konteks manajemen sumber daya manusia modern, perhatian terhadap faktor psikologis karyawan semakin meningkat seiring dengan tuntutan organisasi yang kompleks. Kinerja karyawan kini tidak ditentukan oleh kompetensi teknis saja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengatur emosi dan mengendalikan perilaku.

Kinerja pegawai merupakan variabel dependen utama dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan menjadi indikator kunci keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan output teknis pekerjaan, tetapi juga sejauh mana karyawan memanfaatkan kemampuan kognitif, emosional, dan perilakunya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin intensif, manajemen memahami bahwa keunggulan kompetitif tidak lagi hanya ditopang oleh penguasaan teknologi atau besarnya modal finansial tetapi pada kualitas dan efektivitas sumber daya manusia yang mereka miliki (Judge, 2017). Oleh karena itu, identifikasi prediktor non-kognitif kinerja menjadi fokus strategis.

Sektor industri manufaktur Indonesia memegang peranan vital dalam perekonomian nasional, di mana perannya sebagai kontributor utama Produk Domestik Bruto (PDB) terus diperkuat melalui kebijakan hilirisasi dan inisiatif Making Indonesia 4.0. Tren utama yang muncul hingga awal 2025 adalah dorongan

investasi signifikan dan stabilnya Purchasing Managers Index (PMI) Manufaktur Indonesia yang mayoritas berada di level ekspansif (di atas 50), mengindikasikan pertumbuhan permintaan domestik dan internasional yang berkelanjutan (Kementerian Perindustrian RI, 2024). Stabilitas pertumbuhan ini, bagaimanapun, diiringi oleh peningkatan kompleksitas teknologi dan persaingan ketat dalam efisiensi operasional. Tuntutan ini mengharuskan karyawan tidak hanya produktif secara kuantitas, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi dengan sistem yang sudah ter-otomatisasi.

PT. Pindad, sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di industri manufaktur pertahanan dan peralatan industrial, memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan negara dan mendukung pembangunan. Lingkungan kerja di PT. Pindad dicirikan oleh tuntutan akurasi, kerahasiaan, dan kepatuhan yang Tinggi, di mana kesalahan kecil dapat berakibat fatal. Kualitas kinerja karyawan pada perusahaan ini tidak diukur dari produktivitas saja tetapi juga dari kedisiplinan, ketepatan, dan kemampuan mengelola tekanan. Dibawah ini merupakan data capaian PT Pindad tahun 2023 :

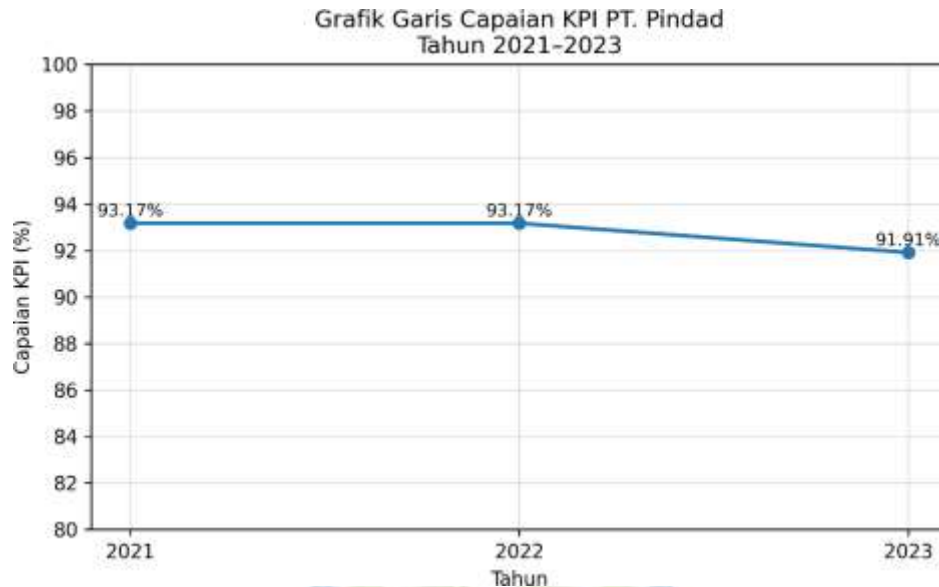
Tabel 1. 1 Capaian Key Performance Indicators

PT. Pindad 3 Tahun Terakhir Dari 2023

2021	2022	2023
93,17 %	93,17 %	91,91 %

Sumber : <https://pindad.com/> (Pindad, n.d.)

Gambar 1. 1 Grafik Capaian KPI PT. Pindad



Di atas disajikan data Key Performance Indicators PT Pindad selama tiga tahun terakhir (2021 - 2023), terlihat adanya penurunan pada tahun 2023. Meskipun capaian KPI perusahaan adalah hasil akumulasi dari beberapa aspek, capaian kinerja per-individu juga memiliki andil yang besar didalamnya.

Meskipun penurunan capaian KPI yang dialami oleh PT Pindad pada tahun 2023 tidak tergolong signifikan, kondisi tersebut tetap memunculkan kebutuhan untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam sebagai langkah antisipatif terhadap potensi terulangnya fenomena serupa di masa mendatang. Dalam konteks ini, muncul pertanyaan penelitian: apakah penurunan capaian tersebut berkaitan dengan tingkat Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri pegawai, serta sejauh mana kedua faktor psikologis tersebut berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai?

Sebagai upaya untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi karyawan serta mengetahui relevansi variabel yang akan diteliti, peneliti melakukan observasi selama kurang lebih satu bulan pada saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT PINDAD Kota Bandung. Observasi dilakukan terhadap aktivitas kerja karyawan serta interaksi yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Selain observasi, peneliti juga melakukan wawancara awal kepada 13 orang karyawan yang berasal dari beberapa divisi, yaitu 8 orang dari Divisi Human Capital Management (HCM), 3 orang dari Divisi Munisi, 1 orang dari Divisi Alat Berat, dan 1 orang dari Divisi Kendaraan Khusus.

Pemilihan responden dari beberapa divisi dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih beragam mengenai kondisi karyawan, mengingat setiap divisi memiliki karakteristik pekerjaan, tuntutan, serta pola interaksi yang berbeda. Wawancara awal difokuskan pada tiga aspek utama yang berkaitan dengan penelitian, yaitu kecerdasan emosional, kontrol diri, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan PKL, secara umum karyawan PT PINDAD telah menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari masih ditemukan beberapa kondisi yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Perbedaan karakteristik individu terlihat dalam cara karyawan menghadapi tekanan pekerjaan, mengelola emosi ketika menghadapi perbedaan pendapat, mempertahankan fokus ketika menghadapi banyak pekerjaan, serta menjaga konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

Pada beberapa situasi, terdapat karyawan yang mampu tetap tenang ketika menghadapi permasalahan pekerjaan dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja. Namun, terdapat pula kondisi ketika tekanan pekerjaan atau perbedaan pendapat menyebabkan respons emosional yang berbeda-beda. Hal tersebut menunjukkan adanya kemungkinan perbedaan tingkat kecerdasan emosional antarindividu dalam menghadapi situasi kerja.

Selain kecerdasan emosional, kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Berdasarkan pengamatan, terdapat karyawan yang mampu mengatur prioritas dan tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat gangguan atau perubahan tugas. Akan tetapi, pada kondisi tertentu terdapat karyawan yang membutuhkan waktu lebih lama untuk kembali fokus ketika menghadapi pekerjaan yang mendesak atau ketika terjadi perubahan pekerjaan secara tiba-tiba.

Kondisi tersebut menjadi penting karena kecerdasan emosional dan kontrol diri merupakan aspek internal yang dapat berkaitan dengan bagaimana karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan yang mampu mengenali dan mengelola emosinya serta mampu mengendalikan respons terhadap berbagai situasi kerja diharapkan dapat mempertahankan perilaku kerja yang lebih terarah. Sebaliknya, kesulitan dalam mengelola emosi maupun mengendalikan respons diri berpotensi mengganggu konsentrasi, komunikasi, maupun penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal, peneliti selanjutnya mengidentifikasi beberapa kondisi yang berkaitan dengan kecerdasan emosional karyawan.

Pertanyaan yang diberikan diarahkan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan merespons kondisi emosional dalam lingkungan kerja.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Penelitian Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Saya mampu menyadari ketika emosi saya mulai memengaruhi cara saya bekerja.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 5 orang dan “Tidak” sebanyak 8 orang.
2.	Saya mampu tetap tenang ketika menghadapi tekanan atau masalah dalam pekerjaan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 11 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang.
3.	Saya dapat mengendalikan emosi ketika terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 6 orang dan “Tidak” sebanyak 7 orang.
4.	Saya mampu memahami perasaan atau kondisi rekan kerja ketika berinteraksi dalam pekerjaan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 4 orang.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa kemampuan kecerdasan emosional karyawan menunjukkan kondisi yang beragam. Sebagian besar responden menyatakan mampu menyadari kondisi emosionalnya serta memahami kondisi rekan kerja. Namun demikian, pada aspek kemampuan untuk tetap tenang ketika menghadapi tekanan dan terutama kemampuan mengendalikan emosi ketika terjadi perbedaan pendapat, jumlah responden yang menjawab “Tidak” masih cukup besar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan

pengelolaan emosi antar karyawan belum sepenuhnya sama dan masih terdapat aspek kecerdasan emosional yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara mengenai kontrol diri karyawan. Pertanyaan diarahkan pada kemampuan karyawan dalam mengendalikan respons, menjaga fokus, mengatur tindakan, serta mempertahankan kedisiplinan ketika menghadapi kondisi pekerjaan yang berbeda.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Penelitian Variabel Kontrol Diri

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Saya mampu mengendalikan reaksi ketika menghadapi situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 7 orang dan “Tidak” sebanyak 6 orang.
2.	Saya tetap dapat fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun terdapat gangguan selama bekerja.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 11 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang.
3.	Saya mampu menahan diri untuk tidak mengambil keputusan secara terburu-buru ketika menghadapi masalah pekerjaan	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 10 orang
4.	Saya mampu menjaga kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan..	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 4 orang.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kontrol diri, sebagian besar responden telah menunjukkan kemampuan untuk menjaga fokus dan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, pada aspek kemampuan mengendalikan reaksi ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan harapan serta kemampuan menahan diri untuk tidak mengambil keputusan secara terburu-buru, masih terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban “Tidak”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kontrol diri karyawan masih memiliki variasi dan dapat menjadi salah satu aspek yang perlu dikaji dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

Selain kecerdasan emosional dan kontrol diri, wawancara awal juga dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan. Pertanyaan diarahkan pada pencapaian target, ketelitian, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 6 orang dan “Tidak” sebanyak 7 orang.
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan meminimalkan kesalahan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 8 orang dan “Tidak” sebanyak 5 orang.
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 9 orang dan “Tidak” sebanyak 4 orang.
4.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	Dari 13 orang, menjawab “Ya” sebanyak 12 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan, sebagian besar responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta mampu menjaga ketelitian dalam bekerja. Namun demikian, pada aspek pencapaian target pekerjaan masih terdapat 6 orang responden yang menyatakan belum selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, terdapat pula responden yang menyatakan bahwa ketelitian dan kerja sama dalam penyelesaian pekerjaan belum selalu berada pada kondisi yang optimal.

Hasil pra-penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan pada dasarnya telah berjalan dengan baik, tetapi masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan adanya perbedaan dalam pencapaian target, ketelitian, dan penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menjadi semakin menarik apabila dikaitkan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan mengendalikan perilakunya ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Apabila dilihat secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kontrol diri karyawan belum menunjukkan kondisi yang sepenuhnya seragam. Sebagian karyawan mampu mengendalikan emosi, menjaga fokus, dan mengendalikan respons ketika menghadapi permasalahan pekerjaan. Namun, sebagian lainnya masih mengalami kesulitan pada kondisi tertentu, khususnya ketika menghadapi tekanan, perbedaan pendapat, perubahan situasi kerja, maupun tuntutan penyelesaian pekerjaan.

Kondisi tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karena kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dan mengendalikan diri dapat

memengaruhi bagaimana individu merespons permasalahan, mempertahankan konsentrasi, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, keberadaan variasi pada kecerdasan emosional dan kontrol diri serta masih ditemukannya beberapa kendala pada kinerja memberikan dasar awal bahwa hubungan antara ketiga variabel tersebut layak untuk dikaji secara lebih mendalam.

Dengan demikian, fenomena tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kontrol diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana faktor internal karyawan, khususnya kecerdasan emosional dan kontrol diri, berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT PINDAD Kota Bandung. Kajian terhadap permasalahan ini menjadi penting mengingat pemahaman atas faktor-faktor psikologis internal, seperti Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri, mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan terutama dalam organisasi industri strategis seperti PT Pindad yang beroperasi dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi dan kompleksitas yang signifikan. Penelitian ini difokuskan pada pengujian pengaruh langsung kedua variabel tersebut terhadap kinerja.

Konsep Kecerdasan Emosional, yang dipopulerkan oleh Goleman (2000), telah diakui secara luas sebagai faktor yang sama pentingnya, jika tidak lebih penting, daripada kecerdasan kognitif (IQ) dalam menentukan kesuksesan karir. Kecerdasan Emosional didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk

mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain untuk memandu pikiran dan tindakan (Mayer & Salovey, 2004).

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu mengatur dirinya sendiri, mencegah dirinya terkena dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan burnout (Prabowo & Dimala, 2025) Karyawan yang memiliki tingkat Kecerdasan Emosional yang tinggi cenderung mampu membangun hubungan kerja yang produktif serta mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya (Girsang, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Sugianto dan Mas'ud (2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun dalam beberapa kondisi hubungan tersebut dimediasi oleh variabel budaya organisasi.

Meskipun secara umum hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan (Alwali & Alwali, 2022), Kesenjangan empiris ini, serta kurangnya konsensus kausalitas secara umum, menuntut penelitian yang lebih spesifik pada konteks organisasi yang unik seperti PT. Pindad untuk memverifikasi validitas prediktif Kecerdasan Emosional.

Selain kecerdasan emosional, Kontrol Diri juga muncul sebagai prediktor penting kinerja. Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan, mengarahkan, dan mengatur perilaku serta sikapnya sehingga menghasilkan tindakan yang mengarah pada hasil yang positif (Lestary, 2022) Dalam lingkungan kerja, Kontrol Diri sering diartikan sebagai disiplin diri dan kemampuan untuk menunda kepuasan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan temuan yang belum konsisten. Agil et al. (2025) menemukan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Infinity 8 Kabupaten Badung. Hasil serupa ditemukan oleh Gandung dan Suwanto (2022), yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sony Indonesia di Jakarta Pusat. Sementara itu, Widagdo dan Hidayanti (2024) menemukan bahwa Kecerdasan Emosional justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja, karena arah maupun signifikansi pengaruh yang ditemukan pada penelitian terdahulu belum menunjukkan hasil yang konsisten. Selain itu, penelitian terdahulu masih menguji Kecerdasan Emosional bersama variabel yang berbeda, seperti Beban Kerja, Pola Komunikasi, serta Kepemimpinan Transformasional. Gandung dan Suwanto (2022), misalnya, menguji Kecerdasan Emosional bersama Beban Kerja dan menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 20,942 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, Widagdo dan Hidayanti (2024) menguji Kecerdasan Emosional bersama Pola Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional, dengan ketiga variabel secara simultan memberikan kontribusi sebesar 82,4% terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh Kecerdasan

Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kontrol Diri sebagai variabel independen lainnya, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur strategis PT Pindad Kota Bandung.

Meskipun Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri sama-sama merupakan aspek regulasi diri satu berfokus pada emosi (affective) dan satu lagi pada perilaku (behavioral) masih terdapat empirical gap dan theoretical gap dalam mengintegrasikan keduanya sebagai prediktor kinerja dalam satu model regresi berganda. Sebagian besar studi berfokus pada salah satunya, atau menggunakan salah satunya sebagai mediator atau moderator, bukan sebagai variabel independen yang setara dalam menjelaskan kinerja.

Penelitian mengenai Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri terhadap kinerja banyak dilakukan di sektor jasa, pendidikan, atau BUMN non-industri strategis karena dengan adanya kinerja yang baik, maka produktifitas instansi pun dapat meningkat. (Ernawati & Rahayu, 2021) Studi spesifik pada BUMN sektor manufaktur strategis seperti PT. Pindad, yang beroperasi dalam tuntutan keamanan nasional dan kualitas produk yang Tinggi, masih jarang. Hal ini penting karena lingkungan kerja yang menuntut ketelitian tinggi mungkin memberikan bobot pengaruh yang berbeda terhadap Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri dibandingkan lingkungan kerja yang berorientasi pada layanan pelanggan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kebutuhan PT. Pindad untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di tengah tekanan pasar dan tuntutan kualitas produk pertahanan. Peningkatan kapabilitas teknis saja tidak cukup, perusahaan

membutuhkan data empiris tentang faktor internal psikologis yang menggerakkan kedisiplinan dan adaptabilitas kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dimensi Kecerdasan Emosional dalam memprediksi kinerja di PT. Pindad.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan menguji model integratif secara kuantitatif. Dengan menguji Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri secara simultan, penelitian ini akan mengidentifikasi kontribusi unik dari masing-masing variabel terhadap kinerja, sehingga memberikan wawasan yang lebih holistik (McKinley et al., 2015). Pengujian di PT. Pindad, Kota Bandung, akan mengisi research gap kontekstual dan memperkaya literatur MSDM dengan data empiris lokal yang valid.

Oleh karena itu, **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KONTROL DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PINDAD Kota Bandung)”** menjadi sebuah judul dalam penelitian kali ini.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian latar belakang sebagai berikut:

1. Terdapat inkonsistensi pada penelitian terdahulu
2. Kecerdasan Emosional diduga menjadi faktor penyebab menurunnya capaian KPI PT. Pindad pada halaman 3-4 dan dapat dilihat dari hasil pra survey pada halaman 6.

3. Kontrol Diri diduga menjadi menjadi faktor penyebab menurunnya capaian KPI PT. Pindad pada halaman 3-4 dan dibuktikan pada hasil pra survey pada halaman 7.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan temuan dari masalah tersebut, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad?
2. Apakah Kontrol Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad?
3. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pindad ?

D.Tujuan Penelitian

Adapun maksud atau tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pindad.
2. Untuk menguji apakah Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pindad.
3. Untuk menguji apakah Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan kontribusi dalam menghasilkan penelitian ilmiah di bidang manajemen, terutama dalam manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan pemahaman dan pengetahuan baru kepada peneliti terkait teori dan praktik mengenai Kecerdasan Emosional , Kontrol Diri, dan Kinerja Karyawan.
- c. Menjadi dasar untuk studi perbandingan serta acuan bagi penelitian serupa di masa depan.
- d. Menambah referensi ilmiah tentang pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan strategis bagi manajemen PT. Pindad, khususnya Divisi Sumber Daya Manusia, terkait pentingnya peran Kecerdasan Emosional dan Kontrol Diri karyawan dalam meningkatkan Kinerja. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih terfokus pada aspek soft skill dan kemampuan regulasi diri, serta perbaikan instrumen seleksi dan rekrutmen.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai isi pembahasan pada setiap bab, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami alur penelitian. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan, menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan

Bab II Tinjauan Pustaka, membahas berbagai teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung, penyusunan kerangka pemikiran, serta pengajuan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

Bab III Metodologi Penelitian, memaparkan pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, penjelasan mengenai populasi dan sampel, jenis serta sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, metode analisis data, dan alat analisis yang digunakan dalam pengolahan data penelitian.

Bab IV Hasil dan Pembahasan, menyajikan hasil penelitian yang mencakup deskripsi data, profil objek penelitian yaitu perusahaan yang diteliti, serta interpretasi dan pembahasan terhadap hasil analisis data yang diperoleh.

Bab V Kesimpulan dan Saran, memuat kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian serta saran-saran yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait, sesuai dengan tujuan dan temuan peneliti.

