BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Dewasa ini, persaingan dalam dunia usaha saat ini sangatlah ketat, hal ini dapat dilihat dengan banyaknya usaha-usaha baru yang bermunculan dan bergerak dalam bidang yang sama. Seiring dengan perkembangan jaman yang makin maju seperti sekarang ini, perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup modern, kebutuhan dan keinginan konsumen pun ikut berkembang secara dinamis dari waktu ke waktu. Salah satu dampak adanya perkembangan jaman dan semakin meningkatnya kebutuhan akan alat transpotasi, Salah satu bidang transportasi di sektor otomotif yang perkembangannya sangat dinamis adalah usaha jual beli motor yaitu dealer motor. yang mana kendaraan bermotor yaitu sepeda motor sangat dibutuhkan oleh banyak orang untuk menunjang aktifitas supaya dapat berjalan dengan cepat. Hal ini dipandang oleh para produsen otomotif sebagai peluang pasar yang menjanjikan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2018), populasi pengguna sepeda motor mulai tahun 2016-2018 mengalami peningkatan yang cukup signifikan ,yaitu 98.881.267 menjadi 120.101.047 penguuna kendaraan bermotor. Berikut tabel 1.1

Tabel 1.1

Tabel Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis, 2015-2018

Jenis Kendaraan Bermotor	2015	2016	2017	2018
Mobil Penumpang	13 480 873	14 580 666	15 423 968	16 440 987
Mobil Bis	2 420 917	2 486 898	2 509 256	2 538 182
Mobil Barang	6 611 028	7 063 433	7 299 910	7 778 544
Sepeda motor	98 881 267	105 150 982	111 988 683	120 101 047
Jumlah	121 394 185	129 281 079	137 211 818	146 858 759

(Sumber : Badan Pusat Statistik 2018)

Banyaknya jumlah pengguna sepeda motor menyebabkan persaingan di bidang otomotif semakin ketat, sehingga banyak bermunculan dealer sepeda motor di indonesia. Salah satu dealer kendaraan bermotor yang ada di indonesia adalah PT. Daya Anugrah Mandiri atau lebih dikenal Daya Motor merupakan anak perusahaan Daya Group yang bergerak di bidang dealership sepeda motor Honda. Sejalan dengan makin bertumbuhnya industri otomotif di Indonesia, saat ini Daya Motor telah memiliki 89 cabang dan 155 AHASS yang tersebar di 23 propinsi. Salah satunya Daya Motor Sungai Bahar yang terletak di Jl Desa Bhakti Mulya Rt.04 Sungai Bahar. Agar tetap unggul dalam persaingan industri otomotif, Daya Motor melakukan berbagai strategi, baik dalam pengelolaan dealer dan bengkel, pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkesinambungan, serta model layanan yang dapat melebihi harapan pelanggan. Dari waktu ke waktu, Daya Motor terus berupaya mencapai visinya menjadi jaringan penjualan dan pelayanan purna jual sepeda motor Honda terbaik di Indonesia, yang dekat di hati pelanggan.

Organisasi atau perusahaan dihadapkan pada tantangan hidup perusahaan serta pengembangan usaha yang telah dikelola seoptimal mungkin. Selain itu, setiap organisasi atau perusahaan senantiasa dituntut untuk lebih kreatif dalam memanfaatkan peluang yang ada. Karena semakin banyaknya organisasi atau perusahaan baru yang bermunculan yang menimbulkan persaingan yang ketat maka antara organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain dituntut memiliki keunggulan dalam berkompetisi untuk tetap eksis di dunia bisnis yang semakin kompleks ini. Untuk dapat tetap eksis bukanlah hal yang mudah, oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang

berkualitaas supaya mampu bersaing dan menunjukkan kinerja yang baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dan organisasi tentunya membutuhkan berbagai sumber daya dalam menjalankan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berupa para karyawan yang memiliki bakat, tenaga dan kreativitas untuk mencapai tujuannya. terutama terutama dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mewujudkan misi dan visi perusahaan, maka perusahaan dapat memanfaatkan SDM yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis dalam Milatus Sholiha , H. Hadi Sunaryo , Ach. Agus Priyono 2017:79).

Perusahaan dan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan . Campbell dalam Ramalu, Wei, dan Rose (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang diarahkan dalam perilaku; contohnya adalah tanggung jawab dalam pekejaan. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. (Ostroff dalam Cahyo Tri Wibowo2015:3) berpendapat bahwa kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan

kinerja rendah. Kinerja berhubungan dengan pemahaman karyawan dalam penyelesaian tugas, fungsi dalam kelompok kerja, dan peran dalam organisasi.

Menurut I Budiarti (2013) kinerja sangat penting dalam perusahaan terutama dalam penilaian kinerja para karyawan, seperti yang dijelaskan sebagai berikut yaitu :

> "Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan kedalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya, untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang".

Fenomena yang terjadi di perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan yaitu masih adanya karyawan yang belum bekerja secara optimal, dimana masih adanya karyawan yang membuat kesalahan dalam melakukan tugasnya, seperti tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai aturan yang berlaku . Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunkan kuesioner melalui google form menggunakan whatsapp pada tanggal 20 April 2020, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukukan dalam melaksanakan pekerjaan	10	100	0	0
2	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan dalam melakukan tugas	10	100	0	0

3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	8	80	2	20
4	**saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyeleseikan tugas**	**5**	**50**	**5**	**50**
5	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan	10	100	0	0
6	Dalam menyeleseikan tugas saya dapat menyeleseikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	9	90	1	10

(Sumber : Hasil Kuisioner)

Berdasarkan tabel 1.2 pada pernyataan 1 bahwa bahwa seluruh responden menyatakan karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang pernah di perbuat, hal ini menunjukkan bahwa adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pernyataan tersebut bekaitan dengan pernyataan no 4 yang menunjukkan bahwa karyawan Daya Motor Sungai Bahar sebagian besar masih sering membuat kesalahan dalam melakukan tugasnya sebesar 50%, dimana angka tersebut cukup besar ,hal ini sejalan dengan pernyataan dari Pak Firman Alfajri Selaku HRD PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar Bahwa karyawan masih sering melakukan kesalahan berupa salah menginput data kostumer dan tidak tepat waktu dalam pengerjaan penginputan data konstumer, dimana hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawam. Fenomena tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selanjutnya, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain, Kemampuan tersebut

oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Secara mendalam menurut (Goleman dalam Desty Sesiana Indriyani Hamidah Nayati Utami 2018:41) peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua sesudah kecerdasan emosional dalam menentukan peraihan prestasi puncak dalam kinerja. Dalam penelitian (Goleman dalam Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana 2016:211) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik dapat berfikir jernih walaupun dalam keadaan tertekan, mampu bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Permasalahan yang terjadi berdasarkan obeservasi penulis di lapangan menunjukkan fenomena kecerdasaan emosional karyawan. Dimana di di PT Daya Anugrah Mandiri sebagian karyawan marketing merupakan karyawan training

(baru) sehingga terjadi percakapan yang canggung anatara karyawan training dan karyawan tetap, kemudian masalah lain yang timbul karena adanya perbedaan pendapat sehingga menimbulkan adu argument antara karyawan dimana hal tersebut menimbulkan konflik yang menyebabkan terhambatnya pemecahan masalah yang terjadi oleh karyawan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunkan kuesioner melalui google form menggunakan whatsapp pada tanggal 20 April 2020, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Survey awal variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki	10	100	0	0
2	Saya mampu menanggapi kritik dan saran secara efektif	8	80	2	20
3	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri	8	80	2	20
4	Saya merasa canggung ketika berbicara dengan orang yang tidak saya kenal	6	60	4	40
5	Saya dapat memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik	6	60	4	40

(Sumber : Hasil Kuisioner)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan tingkat kecerdasan emosional karyawan Daya Motor Sungai Bahar, hal ini ditunjukkan pada hasil kuisioner dimana masih terdapat karyawan yang masih canggung ketika berbicara dengan orang yang baru dikenal terutama karyawan training (karyawan marketing training) dan juga masih ada karyawan yang tidak dapat memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang

mengakibatkan konflik sehingga terjadi argument antar karyawan yang diduga dapat menghambat pekerjaan. Oleh karena itu karyawan perlu meningkatkan tingkat kecerdasan emosionalnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja nya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual. Guna menciptakan kinerja yang baik, karyawan juga perlu memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Menurut (Zohar & Marshall dalam Romadhotin Hidayah 2019:58) bahwa kecerdasaan spiritual yang terdapat dalam diri seseorang mampu membantu menggerakkan kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional seseorang untuk lebih aktif. Sehingga kecerdasan spiritual dapat diterapkan pada aktifitas harian, termasuk dalam urusan pekerjaan. (Amirkhani & Yosefi dalam Romadhotin Hidayah 2019:58) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. jadi adanya kecerdasan spiritual yang baik, karyawan cenderung mampu menghasilkan output kerja yang baik pula. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan (Rani et al. dalam Romadhotin Hidayah 2019:58) yang juga menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja masing-masing karyawan.

Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi yang di lakukan penulis bahwa karyawan merketing yang tidak memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga hal tersebut tidak memenuhi ekspektasi keryawan dalam melakukan tugasnya sehingga karyawan cenderung merasa kecewa dan tidak bisa menerima hal tersebut. Hal ini didukung dengan hasil survey

awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunkan kuesioner melalui google form menggunakan WhataApp pada tanggal 20 April 2020, seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

Tabel 1.4
Survey awal variabel Kecerdasan Spriritual

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mudah menerima pendapat orang lain secara terbuka	9	90	1	10
2	Saya menyadari posisi saya di antara teman-teman saya	9	90	1	10
3	Saya bisa terima ketika mengetahui hasil kerja tidak sesuai dengan harapan saya	6	60	4	40
4	Biasanya saya segera menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya rencanakan dengan tidak mengulur-ngulur waktu	9	90	1	10
5	Ketika ada hal yang tidak mengerti saya langsung bertanya	9	90	1	10

(Sumber : Hasil Kuisioner)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kecerdasan spiritual karyawan Daya Motor Sungai Bahar, hal ini ditunjukkan pada hasil kuisioner dimana sebagian karyawan masih melum bisa menerima ketika hasil pekerjaanya tidak sesuai dengan harapan nya sendiri seperti tidak tercapainya target penjualan. Permasalahan ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena dengan adanya skitap tersebut dimana karyawan tidak bisa menerima dirinya sendiri menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual karyawan masih rendah dimana hal tersebut akan mempengaruhi kinerja.

Faktor lainnya selain kecerdasan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Perilaku kewargaan organisasional. Menurut Stephen P Robbins (2011) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi(extra role). Karfestani et al. (2013)

menyatakan bahwa extra-role atau yang sering disebut dengan Perilaku kewargaan organisasional dalam perusahaan dan organisasi akan mempengaruhi performance. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organissasional yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins, 2008).

Fenomena di lapangan berdasarkan observasi yang dilakukan penulis terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar bahwa masih terdapat karyawan yang tidak selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan, salah satu yang peneliti lihat di lapangan adalah masih adanya karyawan yang melewatkan rapat pagi karena telat dating ke kantor dikarenakan berbagai alasan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunkan kuesioner melalui google form melalui *WhatsApp* pada tanggal 20 April 2020 seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini.

Tabel 1.5
Survey awal variabel Perilaku kewargaan organisasional

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya pernah dengan senang hati membantu teman sekerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengaharapkan imbalan10 tanggapan	10	100	0	0
2	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab	10	100	0	0
3	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	6	60	4	40
4	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	9	90	1	10
5	Saya rutin mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan perusahaan tempat Saya bekerja	10	100	0	0

(Sumber : Hasil Kuisioner)

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan tingkat Perilaku kewargaan organisasional karyawan Daya Motor Sungai Bahar, hal ini ditunjukkan pada hasil kuisioner dimana sebagian karyawan masih ada yang belum terlibat secara maksimal terhadap fungsi-fungsi perusahaan, seperti karyawan masih sering melewatkan rapat pagi karena terlambat masuk kantor dengan berbagai alasan. Fenomena ini menarik untuk diteliti karena dengan rendahnya tingkat perilaku kewargaan organisasional dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan orgnisasi karena perananya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada didalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaanya di dalam organisasi. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan yang diinginkan organisasidan perusahaan, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (teamwork) dalam oganisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Berdasarkan atas dasar latar belakang dan pemaparan teori tersebut maka disini peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian terkati Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan dan Perilaku kewargaan organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Sungai Bahar.

1.2 Idetifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh PT Daya Anugerah Mandiri adalah sebagai berikut:

Pertama, SDM merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa memenuhi kebutuhan perusahaan. Namun yang terjadi di lapangan bahwa, sumber daya manusia di PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar masih belum bekerja secara optimal, banyaknya karyawan yang masih sering membuat kesalahan dalam melakukan tugasnya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan. Oleh karena itu karyawan perlu utuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal tersebut mencerminkan **kinerja karyawan**.

Pertama, SDM merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa memenuhi kebutuhan perusahaan. Namun yang terjadi di lapangan bahwa, sumber daya manusia di PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar masih belum bekerja sesuai aturan yang berlaku, banyaknya karyawan yang sering membuat kesalahan dalam melakukan tugasnya, seperti tidak menyelesaikan tugas yang tepat pada waktunya sesuai aturan yang telah ditetapkan. oleh karena itu karyawan perlu utuk meningkatkan kinerjanya.

sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. hal tersebut mencerminkan **kinerja karyawan**.

Kedua, masih rendahnya tingkat kecerdasan emosional karyawan, dimana masih terdapat karyawan yang masih canggung ketika berbicara dengan orang yang baru dikenal terutama karyawan training dan beberapa perbedaan pendapat antar karyawan sehingga sulit memcahkan masalah dan mengakibatkan konflik sehingga menghambat pekerjaan. untuk meperbaiki kinerja karyawan hal tersebut perlu di tingkatkan dan di perbaiki. Hal tersebut berkenaan dengan **Kecerdasan Emosional.**

Ketiga, Sebagian karyawan belum dapat menerima, ketika hasil pekerjaanya tidak sesuai dengan harapannya sendiri, seperti tidak terpenuhinya target penjualan oleh karyawan sehingga karyawan cenderung akan kecewa, hal tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan tingkat kecerdasan spiritual karyawan di PT Daya Anugrah Manduri Cabang Sungai Bahar masih terdapat masalah, Permasalahan ini perlu diperhatikan karena dengan masih adanya permasalahan berkaitan dengan tingkat kecerdasan spiritual akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut berkenaan dengan **Kecerdasan Spiritual.**

Keempat, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih ditemukannya permasalahan berkaitan dengan tingkat Perilaku kewargaan organisasional karyawan Daya Motor Sungai Bahar, dimana sebagian karyawan masih belum terlibat secara maksimal terhadap fungsi-fungsi perusahaan, dimana karyawan masih sering melewatkan rapat pagi karena terlambat dating ke kantor sesuai jam operasional dikarenakan berbagai alasan. Hal ini menunjukkan masih

rendahnya tingkat perilaku kewargaan organisasional dalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karywan. Hal ini berkenaan dengan **perilaku kewargaan organisasional.**

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah diuraikan penulis tersebut di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Proses penulisan penelitian dilaksanakan ketika keadaan sedang dilanda pandemic Virus Covid-19 (Corona), merujuk pada anjuran pemerintah untuk melakukan social distancing, penulis menggunakan google form dan dibagikan menggunakan aplikasi *WhatsApp* untuk pengisian kuisoner awal.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Perilaku kewargaan organisasional dan Kinerja Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
4. Apakah Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar

5. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar.

1.3 Tujuan Penelitain

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran secara empiris Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Perilaku kewargaan organisasional dan Kinerja Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
2. Memperoleh hasil uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
3. Memperoleh hasil uji pengaruh kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
4. Memperoleh hasil uji pengaruh Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
5. Memperoleh hasil uji pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan dan kinerja karyawan

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat:

1. Sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan dalam penetapan strategi kebijaksanaan mengenai kinerja karyawan di PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
2. Sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
3. Untuk memberikan masukan pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar, Memperhatikan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Perilaku kewargaan organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, maupun acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan rancangan penelitian yang relevan dengan topik ini tetapi dalam nuansa yang lebih variatif berkenaan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan di PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sungai Bahar yang terletak di Jl Desa Bhakti Mulya Rt.04 Sungai Bahar

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian																								
2	Melakukan penelitian																								
3	Mencari data																								
4	Membuat proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitain lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	sidang																								

(Sumber : Data Diolah 2020)