

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era teknologi saat ini, industri elektronika merupakan salah satu sektor industri yang terus berkembang di Indonesia. Kebutuhan akan produk-produk dari industri elektronika terus meningkat sejalan dengan banyaknya permintaan barang elektronika oleh masyarakat untuk menunjang kebutuhan. Industri elektronik dikenal sebagai industri yang paling sukses dalam membangun rantai pasokan di seluruh dunia. Industri elektronika di Indonesia berperan penting sebagai sumber devisa bagi negara karena peminat produk elektronika yang secara global baik dari dalam maupun luar negeri. Oleh karena itu, tak dipungkiri bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam mewujudkan tercapainya kesuksesan perusahaan industri tersebut.

Budiarti dan Pratama (2022) mengungkapkan bahwa keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi baik secara perorangan maupun kelompok, karena perilaku manusia memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia tersebut adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi

dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi dan memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi.

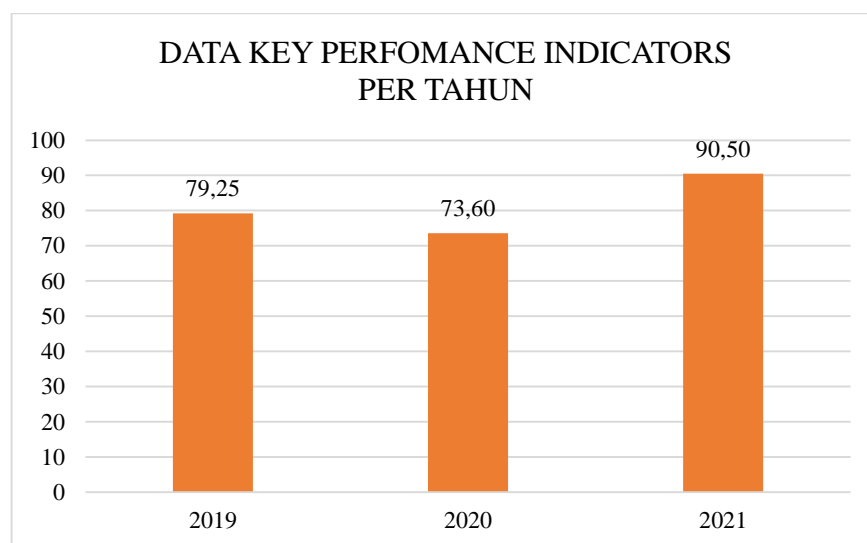
Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber kekuatan manusia yang dapat dimanfaatkan oleh suatu organisasi. Hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang pada hakikatnya memegang peranan penting dalam proses operasionalisasi perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan dan tidak dapat dipungkiri bahwa peran dari kinerja seorang karyawan dapat memenuhi tercapainya suatu tujuan di dalam perusahaan (Salam., *et al.* 2021).

Budiarti dan Burhanuddin (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab dengan adanya kinerja, maka suatu organisasi dapat mengukur sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja dapat diketahui dengan melakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri. Keterampilan karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai selama melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Ramadhan, F., & Narimawati, U. 2021). Untuk itu diperlukan informasi yang relevan terhadap kinerja masing-masing individu. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik

tidaklah mudah, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam organisasi maupun dari luar (Hefni, 2022).

Saat ini perusahaan dituntut untuk menciptakan teknologi terbaru dan membuat teknologi yang terbaik, untuk mencapai hal tersebut perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kualitas baik dan loyal terhadap perusahaan. Begitu juga dengan PT Len Industri (Persero) Bandung yang senantiasa untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas bagi seluruh komponen yang ada di organisasi untuk mencapai sumber daya manusia yang baik. PT Len Industri (Persero) Bandung merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang elektronika untuk industri pertahanan, energi terbarukan, ICT dan navigasi yang didirikan pada tahun 1995. PT Len Industri (Persero) Bandung resmi ditunjuk sebagai induk holding BUMN industri pertahanan dan meluncurkan DEFEND ID sebagai identitas dari holding. Dalam rangka meningkatkan kinerja pengelolaan lingkungan Perusahaan dan untuk mencegah terjadinya pencemaran lingkungan ke area masyarakat, Len Industri telah berkomitmen kuat dalam menjaga pengelolaan lingkungan sekitar, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung pada aktifitas lingkungan hidup. Maka dari itu, peran dari Divisi *Human Capital* dan *General Affairs* di PT Len Industri (Persero) sangat penting dalam mengelola SDM di perusahaan. Divisi *Human Capital* dan *General Affairs* adalah sebuah divisi yang memimpin dan mengordinir pengelolaan, pengendalian kegiatan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan memimpin hubungan industrial dalam lingkup DEFEND ID serta pengelolaan kegiatan urusan umum dalam lingkup Len terlaksana untuk mendukung operasi dan bisnis Perusahaan.

Sebuah perusahaan tentu saja menginginkan seluruh karyawannya senantiasa mampu dalam membangun tujuan dari perusahaan. PT Len Industri (Persero) sendiri memiliki target dan pencapaian kinerja setiap tahunnya untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini terlampir data pencapaian kinerja dalam kurun waktu tahun 2019, 2020, dan 2021 di PT Len Industri (Persero) Bandung:



**Gambar 1. 1**  
**Pencapaian kinerja karyawan**

Berdasarkan data pencapaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 terjadi dengan tidak konsisten. Dalam hal ini, pada tahun 2019 ke tahun 2020 terjadi penurunan pencapaian kinerja karyawan dengan selisih 5,65%, sedangkan dari tahun 2020 ke 2021 terjadi kenaikan pencapaian kinerja karyawan dengan selisih 16,90%. Disisi lain, target dari pencapaian kinerja atau Key Performance Indikator setiap tahunnya berdasarkan data laporan tahunan (annual report) tahun 2019, 2020, dan 2021 yaitu sebesar 100%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja di ketiga

tahun tersebut tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja tersebut dilihat dari sasaran kerja unit karyawan pada setiap tahunnya.

Pencapaian kinerja tentunya perlu dicapai berdasarkan sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini terlampir sasaran kerja unit *Human Capital* dan *General Affairs* pada tahun 2022 di PT Len Industri (Persero) Bandung:

**Tabel 1. 1**  
**Sasaran Kerja Unit (SKU) Tahun 2022**

No	Sasaran	Bobot penilaian	Target
	<b>Perspektif Keuangan</b>	17	
1	EBITDA Tahun Berjalan	3	Rp473
2	CFO (Cash From Operation)	3	Rp495
3	Laba (Rugi) Tahun Berjalan	3	Rp115
4	Beban usaha	3	Rp43,79
5	Efisiensi Beban Usaha	5	1%
	<b>Perspektif Pelanggan</b>	<b>9</b>	
1	Indeks Kepuasan Karyawan	3	80%
2	Rating Survey Kepuasan Pelanggan Eksternal	3	4
3	Rating Survey Kepuasan Pelanggan Internal	3	4
	<b>Perspektif Proses</b>	<b>44</b>	<b>18,75%</b>
1	Manajemen Talenta : <i>% Perempuan dalam nominated talent</i>	6	53%
2	Manajemen Talenta : <i>% Milenial (&lt;42 tahun) dalam top talent BOD-1</i>	6	100%
3	Pembentukan fungsi Shared Services Center per bidang (SSC)	4	100%

4	Integrated Manajemen resources Len Inc. (Sentralisasi)	4	100%
5	Integrated Talent Management (Sentralisasi & Inovasi Services)	4	100%
6	Integrated Culture Management (Sentralisasi & Innovation Program)	4	100%
7	Integrated Knowledge Management System	4	100%
8	Monev KPI Semester II 2021 dan Semester I 2022	4	100%
9	Integrasi Standarisasi Kebijakan Asset Management	4	100%
10	Meningkatkan Kapabilitas Project Implementation (Sarana)	4	100%
	<b>Perspektif SDM &amp; IT</b>	<b>15</b>	
1	% Pelaksanaan <i>Knowledge Sharing</i>	3	100%
2	% Pelaksanaan MMC atau FAT	3	100%
3	Program kompetensi SDM dan pengembangan	3	80%
4	Pendapatan Per Jumlah Karyawan	3	Rp3,02
5	Pelaporan DIAT Semesteran yang Tepat Waktu	3	100%
	<b>Perspektif Kepemimpinan, Tata Kelola dan Masyarakat</b>	<b>15</b>	
1	Jumlah Kecelakaan Kerja	3	0
2	% Pencapaian Score GCG	3	89,92
3	% Pencapaian <i>Risk Maturity Level</i>	3	3,00
4	Jumlah Temuan Mayor Audit ISO Eksternal	3	0
5	% Tindak Lanjut Temuan Audit Internal dan Eksternal	3	100%
		<b>100</b>	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa sasaran kerja unit Human Capital dan General Affairs memiliki sasaran, bobot penilaian dan target dalam bentuk rupiah dan presentase. Berkaitan dengan sasaran penilaian kerja terdapat 5 (lima) sasaran utama yaitu terkait dengan perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses, perspektif SDM & IT, perspektif kepemimpinan, tata kelola, dan masyarakat dengan turunan sasaran yang beragam dengan bobot penilaian yang berbeda dengan jumlah keseluruhan bobot yaitu 100%. Namun, masih terdapat sasaran kinerja unit yang masih kurang mencapai target penilaian yang telah ditentukan. Hal tersebut dikarenakan PT Len Industri (Persero) tengah melakukan reorganisasi atau perubahan secara cukup besar dalam hal perubahan struktur organisasi dan proses bisnis yang baru sebagai induk holding pertahanan DEFEND ID.

Saat ini, dinamika organisasi dan perubahan organisasi pada PT LEN Industri (Persero) Bandung cukup sering terjadi seiring berubahnya Len menjadi Holding Defend Id yang membuat karyawan menjadi berotasi ke unit kerja yang dimana rotasi dilakukan berdasarkan kompetensi yg dimiliki karyawan. Defend ID merupakan holding perusahaan yang dibentuk oleh Kementerian BUMN yang bergerak pada industri pertahanan. Defend ID terdiri dari beberapa perusahaan BUMN yaitu PT Len Industri, PT Dahana, PT Pindad, PT Dirgantara Indonesia, dan PT PAL Indonesia. PT Len Industri ditunjuk menjadi pimpinan dari holding Defend ID. Sebuah perubahan tentu saja menuntut seluruh karyawan beradaptasi, hal tersebut membuat karyawan menjadi tidak nyaman saat melakukan pekerjaan.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, tentu saja karyawan harus memiliki dan mengelola kecerdasan emosional dengan baik di perusahaan.

Kecerdasan emosional merupakan suatu posisi dimana seseorang harus dapat mengontrol dirinya sendiri, memiliki semangat sendiri, emosi dan tetap menanggung tekanan yang ditimbulkan oleh berbagai faktor di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Tekanan tersebut akan menghasilkan pekerjaan di masa yang akan datang yaitu berupa efek negatif (Kumala, 2020). Orang yang dapat memantau emosi dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang baik, teori ini selaras dengan apa yang dikatakan Fachrur (2019) Kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang memadukan teknologi dan analisis keterampilan untuk mendapatkan apa yang anda inginkan berdasarkan kinerja. Pada dunia kerja kecerdasan emosional menjadi prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional (Rizaldi, 2021) Dalam hal ini emosi yang tidak terkontrol dan berlebihan akan mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja.

Stres yang dialami seseorang dapat terjadi dari dalam perusahaan atau luar perusahaan. Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan PT LEN Industri (persero) memunculkan perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja. Stres yang berkelanjutan bukan hanya akan menggerogoti kemampuan mental dan fisik tetapi juga akan membuat orang kurang cerdas secara emosional. Tuntutan kerja tentu saja dapat



memberi tekanan pada seseorang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Orang yang marah akan sulit membaca emosi orang lain secara akurat dan juga akan menurunkan keterampilan dasar yang paling dibutuhkan untuk empati dan akibatnya, melumpuhkan keterampilan sosial. Stres yang dialami dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang baru, sebagian besar dari kita menyadari bahwa stres merupakan masalah yang semakin banyak dijumpai dalam organisasi. Stres kerja merupakan salah satu faktor internal karyawan atau pegawai yang menghasilkan perilaku kerja yang nantinya berpengaruh dalam menentukan kinerja (Putri dan Sahri, 2021).

Fenomena yang terjadi di PT Len Industri (Persero) yaitu masih rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh sebagian karyawan tidak selalu mampu untuk mencapai target kerja dan adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan. Fenomena lainnya yaitu karyawan merasa kurang mampu dalam mengekspresikan perasaan dihadapan rekan kerja karena karakter karyawan yang tertutup, serta karyawan memiliki tuntutan untuk melakukan pekerjaan tambahan dikarenakan adanya perubahan struktur organisasi yang cukup sering terjadi sehingga membuat tidak efektifnya proses rotasi/mutasi karyawan terhadap tupoksi unit kerja. Untuk mengetahui kecerdasan emosional, stres kerja, dan kinerja karyawan, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 15 orang karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1. 2**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	11	73%	4	27%
2.	Saya selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan	5	33%	10	67%
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	4	27%	11	73%
4.	Saya dapat menggunakan seluruh fasilitas di perusahaan dengan nyaman	13	87%	2	13%
5.	Saya merasa atasan saya melakukan pemantauan kerja secara rutin	12	80%	3	20%
6.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	13	87%	2	13%

*Sumber : Data Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, hasilnya menunjukkan sebanyak 67% karyawan merasa tidak selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan, hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki oleh karyawan. Permasalahan lainnya yaitu 73% karyawan merasa tidak dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini disebabkan karena adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tersebut menjadi menumpuk. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.

**Tabel 1. 3**  
**Survey Awal Kecerdasan Emosional**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Saya mampu mengungkapkan perasaan yang sedang saya rasakan di tempat kerja	2	13%	13	87%
2.	Saya bertindak hati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan	14	93%	1	8%
3.	Saya tidak mudah menyerah pada saat menjalankan tugas yang sulit	11	73%	4	27%
4.	Saya mendengarkan perasaan dan keluhan rekan kerja dengan baik	11	73%	4	35%
5.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik di tempat kerja	12	80%	3	20%

*Sumber : Data Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, hasilnya menunjukkan sebanyak 87% karyawan merasa kurang mampu dalam mengekspresikan perasaan dihadapan rekan kerja karena karakter karyawan yang tertutup dan rekan kerja yang disibukkan dengan pekerjaanya masing-masing. Karakter karyawan yang tertutup tersebut menimbulkan perasaan tertekan yang membuat karyawan sulit dalam

mengungkapkan perasaan yang terjadi. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional masih rendah.

**Tabel 1. 4**  
**Survey Awal Stres Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Saya merasa pekerjaan yang harus saya lakukan terlalu banyak	12	80%	3	20%
2.	Saya mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan cara yang jelas	10	67%	5	33%
3.	Saya dan rekan kerja dapat saling berbagi informasi yang memadai ditempat kerja	10	67%	5	33%
4.	Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja	11	73%	4	27%
5.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	12	80%	3	20%
6.	Perusahaan cukup sering melakukan perubahan struktur organisasi	13	87%	2	13%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, hasilnya menunjukkan sebanyak 80% karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak karena adanya pimpinan yang menuntut karyawan untuk melakukan target-target pekerjaan tambahan. Permasalahan lainnya yaitu 87% karyawan merasa perusahaan cukup sering melakukan perubahan struktur organisasi dikarenakan penunjukkan perusahaan sebagai ketua Holding Defend Id yang menuntut perusahaan untuk bertransformasi

di berbagai bidang sehingga tidak efektifnya proses rotasi/mutasi karyawan terhadap tupoksi unit kerja. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan bahwa adanya stres kerja di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk menetapkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Len Industri (Persero) Bandung (Studi Kasus Pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*)”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan merasa tidak selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan dan merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki oleh karyawan dan adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.
2. Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu dalam mengekspresikan perasaan dihadapan rekan kerja. Hal ini disebabkan karena karakter

karyawan yang tertutup. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional masih rendah.

3. Sebagian besar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak. Hal ini sebabkan karena adanya atasan yang menuntut karyawan untuk melakukan target – target pekerjaan tambahan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya stres kerja di perusahaan.
4. Sebagian besar karyawan merasa perusahaan cukup sering melakukan perubahan struktur organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya penunjukkan perusahaan sebagai ketua Holding Defend Id yang menuntut perusahaan untuk bertransformasi di berbagai bidang dan tidak efektifnya proses rotasi/mutasi karyawan terhadap tupoksi unit kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya stres kerja di perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada *Divisi Human Capital* dan *General Affairs*.
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada *Divisi Human Capital* dan *General Affairs*.

3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*.
4. Apakah Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang berkaitan dengan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Len Industri (Persero) Bandung (Studi Kasus Pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*), serta peneliti dapat mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada *Divisi Human Capital* dan *General Affairs*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja di PT Len Indutsri (Persero) Bandung (Studi Kasus Pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*).

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan memberikan perngaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung (Studi Kasus Pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*).



b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Len Indutsri (Persero) Bandung (Studi Kasus Pada Divisi *Human Capital* dan *General Affairs*).

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Len Industri (Persero) yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.442, Pasirluyu, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat, 40254.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan april 2023 sampai dengan bulan agustus 2023.

**Tabel 1. 5**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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.	Penelitian Lapangan																				

