

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada awalnya Kebun Tobasari merupakan bagian dari Kebun Sidamanik yang didirikan oleh HVA (Handels Vereniging Amsterdam) dari negeri Belanda. Pada tahun 1957 diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia dan disebut PPN Sumut III, Tahun 1961 berubah menjadi PPN Aneka Tanaman (Antan) VI, selanjutnya pada tahun 1968 menjadi PPN VIII, dan pada tahun 1974 berubah menjadi PT Perkebunan VIII.

Pada tanggal 11 maret 1996 bergabung dengan PT. Perkebunan VI dan PT. Perkebunan VII sesuai dengan keppres No. 9 tahun 1996 tentang peleburan perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan VI, VII, VIII, menjadi perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV. Pabrik teh Tobasari didirikan pada tanggal 27 mei 1978 dan selesai akhir tahun 1978, beroperasi bulan januari 1979 dan diresmikan tanggal 15 mei 1979 Areal tanaman berasal dari Kebun Sidamanik ditambah tanaman baru sejak tahun 1978 seluas 182 Ha. Pada 2015 Unit Usaha Tobasari, Bahbutong, dan Sidamanik bergabung menjadi satu manajemen Afdeling 1 dan 2 menjadi satu asisten. Kantor PTPN IV Unit Teh terletak di desa Simantin, Kecamatan Pamatang Sidamanik, Kabupaten Simalungun dengan ketinggian antara 950 -1100 meter di atas permukaan laut.

Seiring dengan kemajuan suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber manusia merupakan faktor utama dunia usaha, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi tingkat kemajuan dan produktivitas perusahaan, dan sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat mempertahankan eksistensinya, khususnya sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan, dipertahankan serta ditingkatkan kualitas kerjanya. Samsudin (2006) juga mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila didalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumberdaya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Hall dan Associates (dalam Maestro, 2009) menyatakan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia yang efektif maka diperlukan organisasi untuk berperan dalam pembentukan dan pencapaian kesuksesan karir karyawan. Kesuksesan karir dapat didefinisikan sebagai timbulnya perasaan bangga akan prestasi pribadi ketika dapat mencapai tujuan yang berarti bagi individu, bukan

berdasarkan penilaian yang ditetapkan oleh orang tua, teman sebaya, organisasi, atau masyarakat.

Grattiker dan Larwood (1998) berpendapat kesuksesan karir subyektif merupakan sebuah konstruk yang hanya dalam pemikiran orang-orang dan tidak mempunyai batasan-batasan. Dari defenisi ini seakan Grattiker dan Larwood ingin menegaskan bahwa belum tentu sukses karir menurut kaidah-kaidah kemasyarakatan akan selalu sesuai dengan kesuksesan menurut individu.

Arthur, Khapova, dan Wilderom (2005) menyatakan Kesuksesan karier subyektif didefinisikan sebagai evaluasi diri terhadap perkembangan karier. Meade (dalam Dai & Song, 2016) menyatakan bahwa kesuksesan karier adalah sebuah hasil dari pengalaman pribadi, selain itu dipahami juga sebagai akumulasi dari keberhasilan yang nyata (terukur) maupun yang dirasakan. Seibert & Kraimer (dalam Dose, Desrumaux, & Bernaud, 2019) meneruskan bahwa kesuksesan karier merupakan sebagai akumulasi pengalaman positif maupun hasil psikologis yang berasal dari pengalaman individu selama bekerja.

Berikut hasil wawancara yang didapat peneliti dari seorang karyawan dibagian pengolahan yang berinisial A (LK) usia 51 tahun sebagai berikut :

“Sebelum saya berada diposisi saat ini sebelumnya itu saya masih sebagai karyawan biasa yang hanya bekerja sebagai pemetik daun teh dilapangan yang sudah 10 tahun, namun setelah setelah itu saya dipindahkan kepabrik ini dibagian pengolahan hingga sampai sekarang yang sudah 8 tahun. Sehingga lama saya bekerja di perusahaan ini sudah 18 tahunan dan selama saya menjalani kerja di bidang pengolahan ini jadwal saya bekerja itu dari sore – pagi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan saya juga memiliki komunikasi yang baik kepada rekan kerja saya selama bekerja. Namun jika untuk posisi saat ini sebenarnya masih

belum sesuai dengan keinginan atau bidang saya, sehingga dimana saya masih merasa belum puas dengan pekerjaan ini karena pada pekerjaan ini tekanan pekerjaannya lebih besar dan berhubungan dengan ruangan yang tidak nyaman selain itu juga dengan mesin-mesin penggiling daun teh begitu pula dengan atasan (mandor) yang begitu banyak aturannya didalam ruangan ini sehingga saya pribadi kadang mau merasa kesal terhadap pekerjaan ini. Selain itu untuk Penghargaan yang diberikan dalam perusahaan ini juga dihitung harus sudah bekerja minimal selama 25 tahun keatas.

Berikut selanjutnya hasil wawancara yang didapat dengan narasumber dibidang tata usaha sebagai admiyang berinisial E (PR) usia 50 tahun sebagai berikut:

“Sesuai dengan pengalaman ibu selama bekerja di perusahaan ini ibu itu awalnya belum karyawan tetap atau dibilang dengan sebutan annemer namun setelah ada pengangkatan karyawan ibu diangkat menjadi karyawan tetap dan ditempatkan pada perusahaan ini dan saya bekerja sudah 20 tahun lamanya disini. Bidang atau posisi ibu sampai saat ini ditempaatkan dibagian tata usaha sebagai administrasi mengurus data-data pekerja dalam perusahaan ini, nah untuk pada bagian bidang ini ibu didalam ruangan ini tidak hanya sendiri disini kami ada 4 orang yang sudah memiliki tugas masing-masing. Pada posisi saat ini sebenarnya ibu merasa belum sesuai dengan keinginan karena dimana pada pekerjaan ini ibu sendiri merasa banyak tuntutan dalam bekerja terutama ibu dihadapkan pada komputer yang tidak sesuai dengan kemampuan dimana saya harus membuat komunikasi yang baik kepada teman rekan kerja saya untuk saling tanya dalam bekerja. Saya juga hanya lulusan SMP dan untuk setiap masalah yang saya lewati dalam bekerja itu pasti ada, pas ketika pekerjaan yang banyak dan diselesaikan harus dengan waktu yang cepat, sehingga dimana saya juga terkadang cepat marah/emosi dengan hal seperti itu.

Berikut selanjutnya hasil wawancara yang didapat dengan narasumber dibidang tata usaha sebagai admiyang berinisial M (LK) usia 52 tahun sebagai berikut:

Terkait dengan masalah pekerjaan selama bekerja diperusahaan ini bapak merasa puas dengan pekerjaan bapak dikarenakan bapak bekerja sudah cukup lama yang hampir 29 tahun, saya bekerja dimulai dari kerja lapangan pemetik daun hingga lama kelamaan saya diangkat menjadi di posisi saat ini di bagian pengolahan saya merasa sudah puas dengan pekerjaan atau karir saat ini karena menurut saya yang saya dapat dalam perusahaan ini sudah cukup banyak pengalaman dalam bekerja dan saya sudah melewati masalah masalah yang ada diperusahaan ini juga.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas yang dilakukan kepada narasumber, didapatkan bahwa karyawan tersebut dalam perusahaan terlihat bekerja tidak sesuai dengan keinginan atau bidang mereka yang ditempatkan, sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan mereka sendiri dan ada juga karyawan yang menyatakan bahwa sudah merasa puas dengan pekerjaan mereka sendiri selama mereka bekerja yang sudah cukup lama. Selain itu dari hasil diatas bahwa didapat keterkaitan dengan aspek kesuksesan karir subjective menurut Shockley, et al (2015) yaitu, *Authenticity, Growth and Development, Influence, Meaningful Work, Personal Life, Quality of work, Recognition*, dan *Satisfaction*. Perasaan dari karyawan menurut Abele & Spurk (2009) seperti kepuasan hidup dan kebahagiaan juga dipengaruhi oleh kesuksesan karier subjektif. Abele dan Spurk (2009) juga menyatakan bahwa tingkat kesuksesan karier subjektif yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan individu, motivasi kerja, dan kerja keras dalam mencapai tujuan di mana hal itu juga secara positif akan memengaruhi produktivitas individu di masa depan.

Kesuksesan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ng, Eby, Sorensen, dan Feldman (2005)

menyatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir, diantaranya; (1) Modal Insani : Meliputi jumlah jam kerja, keterlibatan kerja, kepemilikan pekerjaan, kepemilikan organisasi, pengalaman kerja, kesediaan untuk ditransfer, tingkat pendidikan, perencanaan karir, pengetahuan dan keterampilan politik. (2) Status Demografi : Menyangkut tentang latar belakang sosial dan demografis individu (seperti : status perkawinan, ras, dan usia). (3) Ciri Khas Individu, yang mencakup tentang faktor kepribadian yang dimiliki individu (seperti : *big five personality*, *locus of control*, proaktif). (4) Dukungan Organisasi : yang menunjukkan sejauh mana organisasi dapat berkontribusi untuk membantu karyawannya dalam memfasilitasi kesuksesan karirnya.

Subjective career success (kesuksesan karier subjektif) menjadi hal yang sangat penting pada pengembangan karier karyawan terutama bagi *Human Resources Management* dalam organisasi saat ini. Kesuksesan karier subjektif juga dapat dinilai dan dimaknai berdasarkan emosi dan kognisi (See, Petty, & Fabrigar, 2008). Penilaian dan pemaknaan kesuksesan karier subjektif yang berdasarkan emosi mengacu pada perasaan, reaksi emosi, dan kepuasan karyawan terhadap kesuksesan kariernya. Penilaian dan pemaknaan kesuksesan karier subjektif yang berdasarkan kognisi disisi lain lebih mengacu pada keyakinan dan persepsi individu terhadap kesuksesan kariernya.

Kesuksesan karir banyak difokuskan terhadap hal-hal yang dapat secara langsung diamati seperti promosi dan gaji (Maestro, 2009). Namun demikian, tidak ada hal yang dapat menjamin bahwa materi yang banyak dapat menjanjikan untuk memperoleh rasa puas terhadap kesuksesan karir (Hall, 2002). Hal ini

menimbulkan pertanyaan apakah seseorang dengan gaji yang besar akan merasa sukses dengan karirnya, atau apakah ketika seseorang telah mencapai sebuah jabatan tertentu akan merasakan kesuksesan dalam karirnya.

Abdullah (2017), menjelaskan bahwa sebagai pekerja tentu bukan hanya mengenai uang dan jabatan yang menjadi tujuan namun ada hal-hal lain yang diinginkan seperti: suasana kerja yang menyenangkan, kekeluargaan yang tercipta dan rasa yang saling memahami diantara para karyawan. Pada hakikatnya setiap karyawan bebas untuk menentukan tolak ukur kesuksesannya masing-masing karena persepsi dan sudut pandang setiap karyawan tentang kesuksesan tentu berbeda-beda. Aspek inilah yang dinamakan sebagai kesuksesan karir secara subjektif.

Organisasi akan tetap eksis bila didukung oleh karyawan yang loyal dan berkomitmen tinggi kepada organisasi. Loyalitas dan berkomitmen akan ditunjukkan dalam kecerdasan emosional yang seimbang dan perilaku individu dari masing-masing pegawai. Kesuksesan yang baik ditentukan oleh kecerdasan emosional yang tidak hanya bertumpu pada intelektual saja, melainkan cara berperilaku yang baik terhadap sesama. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan atau kerjasama dengan orang lain. Memiliki kecerdasan emosional sangat berguna untuk membangun hubungan pribadi dan karier. Kesuksesan karir yang subjektif menuntut individu untuk bertanggung jawab atas kesuksesannya

sendiri. Individu berhak mengemukakan ide-ide dan gagasan-gagasan baru dalam menunjang pengembangan karir.

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001). Orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi akan mampu memahami dirinya sendiri dan emosi orang lain. Orang tersebut dapat memanfaatkan pemahaman ini untuk meningkatkan perilaku dan sikapnya dalam menuju arah yang lebih positif, sehingga mampu mengendalikan emosi, lebih termotivasi merasa puas dan mampu mengatasi masalah dengan lingkungan kerja serta kehidupannya (Wong et al., 2005).

Berikut hasil wawancara kembali yang didapat peneliti dari seorang pegawai yang berinisial A (LK) sebagai berikut :

“Selama saya bekerja memang saya kurang puas dengan posisi atau dibidang ini karena tidak sesuai dengan keinginan saya sendiri, sejak bekerja di perusahaan ini memang saya juga sudah menyesuaikan diri dengan kawan-kawan disini. Namun ketika saya memiliki masalah pekerjaan terkadang saya tidak bisa mengendalikan emosi atau amarah saya kadang mau terbawa kelingkungan keluarga saya juga, dan juga dalam pekerjaan diruangan ini sangat melelahkan apa lagi dengan shift saya itu dari sore kepagi yang membuat emosi saya tidak stabil sehingga ketika ingin melakukan pekerjaan tersebut saya sering tidak maksimal.

Goleman (2003) menyatakan bahwa semua emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara perlahan, dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran – pikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian

kecenderungan untuk bertindak. Sehingga wawancara diatas menunjukkan adanya gejala beberapa kondisi yang menggambarkan kondisi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan diantaranya adalah pengendalian diri dan keinginan untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.

Dalam dunia kerja yang semakin bersaing, karyawan di tuntutan untuk dapat melaksanakan hal – hal yang bisa membangkitkan nilai – nilai yang positif seperti semangat, optimis, pengendalian diri, dan membina hubungan dengan orang lain. Keadaan emosi yang seperti ini umumnya akan tampak pada perusahaan dan bisa juga menentukan apakah perusahaan tersebut bisa berkembang atau maju (Goleman, 2003).

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. Secara umum dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan diri sendiri dan orang lain (Alsughayir, 2021). Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi. Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Hasil penelitian Goleman dalam Wibowo (2011) 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 didalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Penelitian (Abubakr Saeed, 2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memberikan pengaruh terhadap kesuksesan karier subyektif karena karir subyektif lebih ditentukan oleh kepuasan pribadi karyawan. Karyawan puas dengan karirnya dan terlepas dari tingkat kecerdasan emosi masing-masing individu.

Sehingga berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik kembali untuk ingin membuktikan dari penelitian terdahulu fenomena lebih lanjut tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap *subjective career success* pada karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Subjective Career Success* Pada Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Subjective Career Success* Pada Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, pada umumnya tentang gambaran pengaruh kecerdasan emosional Terhadap *Subjective Career Success* Pada Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari.

Selain hal tersebut pembahasan ini juga diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan psikologi dan juga diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang masih berhubungan dengan permasalahan tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Universitas

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan masukan kepada pihak Universitas untuk lebih mengetahui mengenai Kecerdasan Emosional Terhadap *Subjective Career Success* Pada Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari.

b. Bagi Subjek Penelitian

Lewat penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman dan dapat menjadi masukan bagi karyawan mengenai pentingnya Kecerdasan Emosional khususnya dalam *Subjective Career Success*.

c. Bagi Karyawan

Memberikan dedikasi kepada perusahaan untuk melihat seperti apa kecerdasan emosional dan *subjective career success* para karyawan yang bekerja.

Sehingga perusahaan dapat menerapkan apa yang sudah diberikan peneliti untuk kepentingan dan dapat mengembangkan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan terutama dalam hal *subjective career success* dan kecerdasan emosional.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Subjective Career Success

2.1.1. Definisi Subjective Career Success

Subjective career success adalah pandangan seseorang terhadap kesuksesan yang telah ia raih dalam hidupnya (Poon, 2004). *Subjective career success* mencerminkan perasaan kepuasan pribadi individu terhadap jalur karirnya ataupun hasil dari karir yang ia telah rintis (Gattiker & Larwood, 1986). Kesuksesan karir subjektif memiliki berbagai definisi diantaranya Nabi (1999) mendefinisikan kesuksesan karir subjektif sebagai persepsi individu terhadap pencapaian, perspektif masa depan, rekognisi dan kepuasan karir. Lalu, menurut Judge, Cable & Bretz, (1995) kesuksesan karir subjektif merupakan penilaian individu terhadap pengalaman karir mereka dan akumulasi dari pencapaian yang dirasakan individu sebagai sebuah hasil dari dari pengalaman kerja mereka. Lalu, menurut Smale, *et al* (2019) Kesuksesan karir subjektif terkait dengan persepsi positif seseorang terhadap karirnya. Setiap individu memiliki perbedaan persepsi dalam kesuksesan karirnya meskipun dengan pangkat dan gaji yang sama.

Kesuksesan karir subjektif merupakan individu yang bahagia dengan tingkat pencapaian mereka dalam mendapatkan keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadinya dan pemahaman terhadap kesuksesan finansial secara subjektif Smale *et al.*, (2019). Kesuksesan karir yang subjektif menuntut individu untuk bertanggung jawab atas kesuksesannya sendiri. Individu berhak

menyampaikan pendapat dan gagasan-gagasan baru dalam menunjang pengembangan karir.

Subjective Career success meliputi didalamnya pencapaian karier yang dapat diukur, seperti dapat dilihat dari tingkat kompensasi atau promosi yang diperoleh individu. Kesuksesan karir yang dicapai oleh karyawan tidak hanya dinikmati oleh karyawan itu sendiri, akan tetapi memberi kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Heslin, 2005). Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir sangat penting untuk dirasakan pada setiap karyawan supaya perusahaan tersebut bisa berkembang sesuai dengan tingkat kesuksesan karyawan yang dimiliki.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Career Success*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ng, Eby, Sorensen, dan Feldman (2005) menyatakan bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan karir, diantaranya;

1. Modal Insani

Meliputi jumlah jam kerja, keterlibatan kerja, kepemilikan pekerjaan, kepemilikan organisasi, pengalaman kerja, kesediaan untuk ditransfer, tingkat pendidikan, perencanaan karir, pengetahuan dan keterampilan politik.

2. Status Demografi

Menyangkut tentang latar belakang sosial dan demografis individu (seperti : status perkawinan, ras, dan usia).

3. Ciri Khas Individu, yang mencakup tentang faktor kepribadian yang dimiliki individu (seperti : *big five personality*, *locus of control*, proaktif).
4. Dukungan Organisasi, yang menunjukkan sejauh mana organisasi dapat berkontribusi untuk membantu karyawannya dalam memfasilitasi kesuksesan karirnya.

2.1.3. Aspek-aspek *Subjective Career Success*

Kesuksesan karir subjektif memiliki 8 aspek menurut Shockley, *et al* (2015) diantaranya;

1. *Authenticity* yaitu dimana individu membentuk arah karirnya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pribadinya.
2. *Growth and Development* dimana dalam karirnya seseorang berkembang dalam pengetahuan dan keterampilannya.
3. *Influence* yaitu individu memiliki dampak untuk orang lain dalam karirnya.
4. *Meaningful Work* yaitu ketika individu melakukan pekerjaan yang memiliki nilai secara pribadi dan lingkungan sosialnya.
5. *Personal Life* dimana karir yang dijalani individu berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaannya.
6. *Quality of work* yaitu ketika individu dalam pekerjaannya menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
7. *Recognition* adalah ketika dalam pekerjaannya individu mendapatkan pengakuan atau penghargaan oleh orang lain atau pemberi kerja.

8. *Satisfaction* yaitu perasaan positif individu terhadap karirnya secara umum.

2.2. Kecerdasan Emosional

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain (Goleman, 2001). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas (Widagdo, 2001). Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2001) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Goleman (2000) mengatakan bahwa kecerdasan emosional di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif ataupun negatif.

Goleman (2009) menyatakan Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam

mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2001) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah:

a. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang timbul dari dalam individu yang dipengaruhi oleh keadaan otak emosional seseorang, otak emosional dipengaruhi oleh keadaan amigdala, neokorteks system limbic, lobus prefrontal dan hal-hal lain yang berada pada otak emosional.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal merupakan faktor yang datang dari luar individu dan mempengaruhi atau mengubah sikap. Pengaruh luar yang bersifat individu dapat secara perorangan, secara kelompok, antara individu mempengaruhi kelompok atau sebaliknya, juga dapat bersifat tidak langsung yaitu melalui prantara misalnya media massa baik cetak maupun elektronik serta informasi yang canggih lewat jasa internet.

2.2.3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Salovey dalam (Goleman, 2009) adalah sebagai berikut:

A. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

B. Mengelola Emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

C. Memotivasi Diri Sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Myres dalam Lusiawati (2013) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.

D. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

E. Membina Hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

2.3.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Subjective Career success*

Menurut Goleman (2003) Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami perasaan diri sendiri, kemampuan memahami perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam hubungan dengan orang lain. Sehingga dampak bagi orang yang memiliki kecerdasan emosional adalah mampu mengontrol diri dengan baik, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, serta memiliki motivasi terhadap diri sendiri.

Emosi dapat dikelompokkan pada rasa amarah, takut, kesedihan, senang, terkejut, cinta dan malu. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional rendah maka karyawan tersebut tidak akan bisa mengontrol dirinya begitu dengan sebaliknya jika kecerdasan emosional karyawan tinggi maka karyawan tersebut bisa mengendalikan emosi dari dirinya. Sehingga hal ini berpengaruh dengan kesuksesan karir karyawan yang dimana karyawan tersebut harus mampu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi untuk bisa mencapai kesuksesan karir dan begitu juga dengan perusahaan harus menyesuaikan bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan agar mampu memiliki tingkat kesuksesan yang sama.

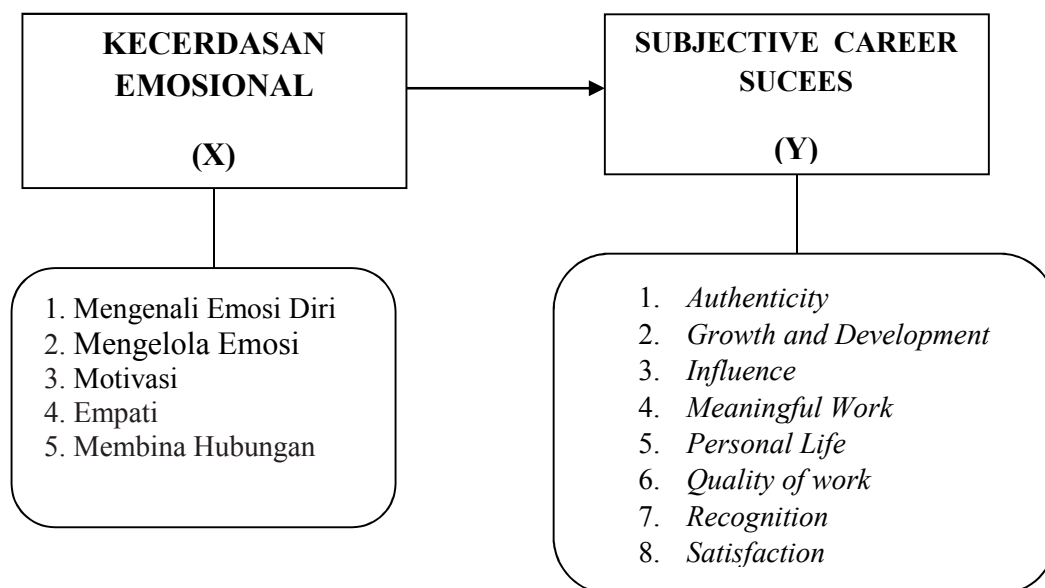
Kesuksesan karier subjektif merupakan penilaian individu terhadap pengalaman karier mereka dan akumulasi dari pencapaian yang dirasakan individu sebagai sebuah hasil dari pengalaman kerja mereka (Judge, Higgins, Thoresen, dan Barrick, 1999) . kesuksesan karier subjektif juga dapat dipengaruhi oleh hubungan positif yang terjalin antara individu dengan supervisornya. Ketika supervisor atau manajer tertarik dan menghargai hasil kerja seorang karyawan, maka ia akan cenderung merasakan kesuksesan di dalam kariernya (Koekemoer, Fourie, & Jorgensen, 2018). Dimana ketika karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang atau

keinginan mereka maka kesuksesan karir mereka akan terlihat begitu juga dengan perusahaan tersebut akan merasakan kesuksesan karena karyawan tersebut bisa bekerja dengan maksimal.

2.4 Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut adalah dasar pemikiran dalam melaksanakan analisis pada penelitian ini.

Tabel 2.1



2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, Rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Ha : Ada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Subjective Career Success* Pada Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari.

Ho : Tidak ada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Subjective Career Success* Pada Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Menurut F. N Kerlinger (Sugiyono, 2010) variabel sebagai sebuah konsep, variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : Kecerdasan Emosional

Variabel Tegantung (Y) : Subjective Career Success

3.2. Pengertian Operasional Variabel Penelitian

Defnisi operasional penelitian adalah suatu pengertian mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati Azwar (2010).

3.2.1. *Subjective Career Success*

Kesuksesan karier subjektif adalah sikap karyawan, pengalaman kerja, kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Kesuksesan karier juga dipandang sebagai psikologi positif dan pencapaian karier dari pengalaman kerja seseorang.

Dalam penelitian ini kesuksesan karier subjektif akan diukur dengan aspek-aspek kesuksesan karier subjektif menurut Shockley, *et al* (2015) yaitu ; *Authenticity* yaitu dimana individu membentuk arah karirnya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pribadinya. *Growth and Development* dimana dalam karirnya seseorang berkembang dalam pengetahuan dan keterampilannya. *Influence* yaitu individu memiliki dampak untuk orang lain dalam karirnya. *Meaningful Work* yaitu ketika individu melakukan pekerjaan yang memiliki nilai secara pribadi dan lingkungan sosialnya. *Personal Life* dimana karir yang dijalani individu berdampak positif pada kehidupan di luar pekerjaannya. *Quality of work* yaitu ketika individu dalam pekerjaannya

menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. *Recognition* adalah ketika dalam pekerjaannya individu mendapatkan pengakuan atau penghargaan oleh orang lain atau pemberi kerja. *Satisfaction* yaitu perasaan positif individu terhadap karirnya secara umum.

3.2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri maupun perasaan orang lain, mampu mengelolah emosinya dengan mengenali emosi sendiri terhadap emosi negatif seperti rasa marah, kecewa, dan kesal. Selain itu dapat mengarahkan pada tindakan yang membawa pada pencapaian target serta mampu bertahan dan memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi, serta kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional akan diukur dengan aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman (2009) yaitu ; Mengenali Emosi Diri, Mengelola Emosi, Memotivasi Diri Sendiri, Mengenali emosi orang lain, dan Membina Hubungan.

3.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Karyawan PTPN IV UNIT Teh Tobasari.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011) : “populasi merupakan lokasi generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk meneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan objek atau subjek yang

berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Jumlah karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari berjumlah 274 orang dengan status aktif atau tetap. Dari populasi ini maka diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini adapun karakteristik populasi yang digunakan yaitu:

1. Karyawan tetap PTPN Unit Teh Tobasari.
2. Jenis kelamin laki – laki & perempuan

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif besar dan tidak dapat teridentifikasi dengan pasti. Sesuai dengan penelitian penulis bahwa populasinya adalah Karyawan PTPN IV Unit Teh Tobasari. Karena jumlah populasinya berjumlah 274 orang, maka peneliti menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan jumlah populasi 274 orang (Arikunto,2006).

Maka jumlah responden berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan kesalahan 10% adalah 135 orang (Arikunto, 2006). Oleh karena itu, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah Karyawa PTPN IV Unit Teh Tobasari.

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL ISAAC DAN
MICHAEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF
KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	1%			N	5%			N	10%		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	
90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	
120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	
130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	
140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	
150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	
160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	160	
170	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170	
180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	
190	190	190	190	190	190	190	190	190	190	190	
200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	
210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	210	
220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	220	
230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	230	
240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	240	
250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	
260	260	260	260	260	260	260	260	260	260	260	
270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	270	
280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	
290	290	290	290	290	290	290	290	290	290	290	
300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara daring atau *online* dengan menggunakan *Google Form*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan skala likert dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Dimana dalam skala likert ini berisi pernyataan - pernyataan sikap (*attitude statement*), (Arikunto, 2006). Dalam skala Likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun kriteria

penilaiannya bergerak dari 4, 3, 2, 1 untuk jawaban yang *favourable* dan 1, 2, 3, 4 untuk jawaban *unfavorable*.

Tabel 3.1

Kriteria penilaian skala likert

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
SS	1	4
S	2	3
TS	3	2
STS	4	1

3.5.1 Skala Kecerdasan Emosional

Pengukuran kecerdasan emosional menggunakan skala model likert yang disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosional menurut goleman (2009) yaitu : Mengenal Emosi Diri, Mengelola Emosi, Memotivasi Diri Sendiri, Mengenal emosi orang lain, dan Membina Hubungan. Total keseluruhan dari pengukuran skala kecerdasan emosional terdiri dari 20 aitem yang dibagi menjadi 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavoriabe*.

Tabel 3.2

No	Aspek	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Mengenal Emosi Diri	1,2	3,4	4
2.	Mengelola Emosi	5,6	7,8	4
3.	Memotivasi Diri	9,10	11,12	4

	Sendiri			
4.	Mengenal Emosi orang lain	13,14	15,16	4
5.	Membina Hubungan	17,18	19,20	4
TOTAL		10	10	20

3.5.2 Skala *Subjective Career Success*

Pengukuran *Subjective Career Success* menggunakan skala model likert yang disusun berdasarkan aspek *Subjective Career Success* menurut Shockley, *et al* (2015) diantaranya : *Authenticity, Growth and Development, Influence, Meaningful Work, Personal Life, Quality of work, Recognition, dan Satisfaction*. Total keseluruhan dari pengukuran skala *Subjective Career Success* terdiri dari 48 aitem yang dibagi menjadi 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*.

Tabel 3.3

No	Aspek	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Authenticity</i>	1,2,3	4,5,6	6
2.	<i>Growth and Development</i>	7,8,9	10,11,12	6
3.	<i>Influence</i>	13,14,15	16,17,18	6
4.	<i>Meaningful Work</i>	19,20,21	22,23,24	6
5.	<i>Personal Life</i>	25,26,27	28,29,30	6
6.	<i>Quality of</i>	31,32,33	34,35,36	6
7.	<i>Recognition</i>	37,38,39	40,41,42	6

8.	<i>Satisfaction</i>	43,44,45	46,47,48	6
TOTAL		24	24	48

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Menurut Sugiyono (2010) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsistensi apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat reliabel tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitasnya lebih besar 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

3.7 Uji Coba Alat Ukur

Uji coba ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala yang disusun sebagai alat pengumpul data penelitian. Dalam pelaksanaan uji coba skala untuk variabel kecerdasan emosional dan *subjective career success* dilaksanakan pada

karyawan PTPN IV UNIT TEH TOBASARI yang berjumlah 50 orang karyawan dari hasil uji coba yang dilakukan, peneliti mendapat hasil sebagai berikut :

3.7.1 Skala *Subjective Career Success*

Dari hasil perhitungan komputerasi melalui program *SPSS version 25.0 for windows*. Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,931 dan 10 aitem yang gugur dari 48 aitem dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

No	Aspek	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Authenticity</i>	1,2,3	4,6	5
2.	<i>Growth and Development</i>	7,8,9	10,11,12	6
3.	<i>Influence</i>	15	16,18	3
4.	<i>Meaningful Work</i>	19,20	23	3
5.	<i>Personal Life</i>	25,26	28,29,30	5
6.	<i>Quality of</i>	31,32,33	34,35,36	6
7.	<i>Recognition</i>	38,39	41,42	4
8.	<i>Satisfaction</i>	43,44,45	46,47,48	6
TOTAL		19	19	38

3.7.2 Skala Kecerdasan Emosional

Dari hasil perhitungan komputerisasi melalui program *SPSS version 25.0 for windows*. Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,819 dan 8 aitem yang gugur dari 20 aitem dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

No	Aspek	Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Mengenal Emosi Diri	2	3,4	3
2.	Mengelola Emosi	5,6	7,8	4
3.	Memotivasi Diri Sendiri	9,10	12	3
4.	Mengenal Emosi orang lain		15	1
5.	Membina Hubungan		19	1
TOTAL		5	7	12

3.8 Pelaksanaan Penelitian

1. Perijinan

Pada tahap ini, peneliti melakukan ijin dari pihak instansi tempat peneliti ingin melakukan penelitian

2. Pengambilan Data

Kegiatan pengambilan data dilakukan pada tanggal 31 Agustus – 3 September 2022 di PTPN IV Unit TEH TOBASARI, JL. Simantin Kec. Pematang Sidamanik dengan jumlah subjek penelitian adalah 135 karyawan aktif.

3. Pembuatan Laporan

Setelah peneliti menjalankan kedua tahap diatas, maka peneliti dapat membuat laporan yang sesuai dengan data yang di ambil.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

a. Uji normalitas

Yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS for Windows 21.*, apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal.

b. Uji linearitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah data kecerdasan emosional memiliki hubungan yang linear dengan data *Subjective Career Success*. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS for Windows 21.*

C. Uji Hipotesa

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu dimana bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel, maka akan digunakan uji hipotesa Regresi Linier sederhana dengan bantuan *SPSS for Windows 21.* Untuk menguji pengaruh Kecerdasan

Emosional terhadap *Subjective Career Success* pada PTPN IV Unit Teh Tobasari yang dilakukan dengan syarat:

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_a diterima