

**PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DALAM MENINGKATKAN
SELF-MANAGEMENT DI PT TRI USAHA JAYA MAJENANG CILACAP**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:
Sofiana Rahmawati
2017101153**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
JURUSAN KONSELING DAN PENGEMBANGAN
MASYARAKAT
FAKULTAS DAKWAH
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sofiana Rahmawati
NIM : 2017101153
Jenjang : S1
Fakultas : Dakwah
Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul “Peran *Emotional Intelligence* Dalam Meningkatkan *Self-Management* Di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap”, ini secara keseluruhan hasil penelitian dan karya saya sendiri bukan dari orang lain. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini, telah dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 09 Oktober 2024

Penulis,



Sofiana Rahmawati

NIM. 2017101153

PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PERAN EMOTIONAL INTELLIGENCE DALAM MENINGKATKAN SELF-
MANAGEMENT DI PT TRI USAHA JAYA MAJENANG CILACAP**

Yang disusun oleh Sofiana Rahmawati NIM. 2017101153 Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 18 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Bimbingan dan Konseling** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Sekretaris Sidang/Penguji II


Dr. Aris Saefuloh, M.A
NIP. 197901252005011001


Atipa Muji, M.Kom
NIP. 2010079204

Penguji Utama


Rindha Widyaningsih, M.A
NIP. 198412262020122004

Mengesahkan,
Purwokerto, 24 Oktober 2024....
Wakil Dekan I,



Dr. Ahmad Muttaqin, M.Si
NIP. 19791113 200801 1 018

NOTA DINAS PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsatzu.ac.id

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di - Purwokerto

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari :

Nama : Sofiana Rahmawati
NIM : [2017101153](#)
Jenjang : S-1
Prodi : Bimbingan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah
Judul : PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DALAM MENINGKATKAN *SELF-MANAGEMENT* DI PT TRI USAHA JAYA MAJENANG CILACAP

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Purwokerto, 09 Oktober 2024
Pembimbing

Dr. Aris Saefulloh, MA
NIP. 197901252005011001

MOTTO

"Bukan tentang seberapa cepat kamu tiba, tapi seberapa indah perjalananmu."

"Jadilah versi terbaik dari dirimu setiap hari."

**"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"
(QS. Al-Baqarah 2:286)**

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, saya persembahkan hasil skripsi ini kepada orang-orang terkasih yang telah menjadi cahaya, kekuatan, dan inspirasi selama perjalanan panjang ini.

Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, yang selalu memberikan rahmat, petunjuk, dan kekuatan dalam setiap langkahku. Atas karunia-Mu, semua rintangan bisa kuhadapi dan perjalanan ini bisa kutuntaskan. Segala puji dan syukur hanya bagi-Mu.

Kepada Mama Komariyah dan Bapak Solechan, dua sosok yang tidak pernah lelah memberikan cinta, doa, dan dukungan yang tulus di setiap langkah hidup saya. Terima kasih untuk setiap pengorbanan yang tidak terlihat, setiap doa yang selalu dipanjatkan dalam diam, dan setiap nasihat yang menguatkan saya ketika dunia terasa berat. Kalian adalah alasan saya terus berjuang, sumber inspirasi terbesar yang tak pernah habis, dan teladan hidup yang selalu saya junjung tinggi.

Untuk Mba Nely, suaminya Mas Rauf, Adikku Yusuf dan Ponakan penulis Muzaffar, terima kasih atas dukungan tanpa syarat, semangat, dan kebersamaan yang selalu memberikan kekuatan baru di saat-saat saya hampir menyerah. Kehadiran kalian selalu menjadi pengingat bahwa keluarga adalah tempat terbaik untuk pulang, tempat di mana saya selalu bisa menemukan ketenangan dan semangat baru untuk melangkah.

Skripsi ini bukan hanya milik saya, tetapi juga wujud dari cinta, dukungan, dan kekuatan yang kalian semua berikan. Tanpa kalian, saya tidak akan sampai pada titik ini. Terima kasih untuk segalanya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kahadirat Allah SWT, karena rahmat, hidayah dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan, *emotional intelligence* khlasan, dan kesabaran selama belajar sampai dengan penyelesaian skripsi dengan judul **“Peran *Emotional Intelligence* Dalam Meningkatkan *Self-management* Di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang Strata 1 Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini, kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., Wakil I Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.Ag., Wakil II Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., Wakil III Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah.
6. Ibu Nur Azizah, M.Si., Ketua Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat.
7. Bapak Lutfi Faishol, M.Pd., Koordinator Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam.
8. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
9. Dr. Aris Saefuloh. M.A., Selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terimakasih banyak telah ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan dan koreksi sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

10. Segenap Dosen dan tenaga Pendidik di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Orang Tua tercinta, terhebat dan segalanya, terimakasih selalu mendukung penulis dalam doa-doanya dan memberikan semangat penuh dalam proses perkuliahan, penyelesaian skripsi.
12. Mba Neli, terimakasih banyak telah banyak membantu penulis dalam hal perkuliahan dari awal sampai selesai, terimakasih banyak sekali lagi atas bantuan dan dukungannya selama ini, yang awalnya penulis menyerah dan bangkit lagi, tanpa dukungan dari mba mungkin penulis belum ada dititik yang sekarang.
13. Mas Rauf, Mas Yusuf, terimakasih banyak atas bantuan dan dukungannya selama proses perkuliahan, proses pengerjaan skripsi sampai selesai.
14. Untuk ponakan Muzaffar terimakasih juga kelahiranmu memberikan semangat untuk penulis.
15. Farida Fadillatul Rohmah, sahabat dari SMP sampai sekarang. Terimakasih banyak telah menjadi pendengar yang baik, terimakasih banyak mendukung dan memberi semangat untuk penulis.
16. Isfi Syifaun Najah, sahabat dari awal di pondok sampai sekarang. Terimakasih banyak telah memberikan semangat, dukungan, memberikan tumpangan tempat tinggal saat proses pengerjaan skripsi sampai selesai, tidak bisa diungkapkan dengan kata-kata intinya penulis berterimakasih banyak.
17. Untuk sahabat penulis Kurniawati, Sofiyatun, Amel, Ni'mah, Vina, penulis juga berterimakasih banyak sudah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsi ini.
18. Teman-teman penulis Safira, Azizah dan yang lain juga terimakasih banyak atas dukungan dan doanya.
19. Untuk keluarga besar penulis terimakasih doa-doanya.
20. Kepada seluruh teman seangkatan seperjuangan BKI D angkatan 2020.
21. Segenap orang-orang yang mendoakan terimakasih banyak.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya, karena itu kritik dan saran senantiasa penulis harapkan demi perbaikan berikutnya. Dengan harapan dapat bermanfaat dalam bidang dakwah dan pengalamannya dalam kehidupan sehari-hari.

Purwokerto, 09 Oktober 2024

Penulis,



Sofiana Rahmawati

NIM. 2017101153

**PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DALAM MENINGKATKAN
SELF-MANAGEMENT DI PT TRI USAHA JAYA MAJENANG CILACAP**

**Sofiana Rahmawati
2017101153**

Email: 2017101153@mhs.uinsaizu.ac.id

**Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

ABSTRAK

Emotional intelligence telah menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas karyawan di tempat kerja. Dalam konteks yang semakin kompetitif, kemampuan individu untuk memahami dan mengelola emosi, baik emosi diri sendiri maupun orang lain, sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini berfokus pada peran *emotional intelligence* dalam meningkatkan manajemen diri, sebuah kemampuan yang krusial bagi karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis bagaimana *emotional intelligence* dapat membantu karyawan dalam mengelola stres, membuat keputusan yang lebih baik, dan mencapai tujuan individu serta organisasi. Dengan memahami hubungan antara *emotional intelligence* dan *self-management*, diharapkan perusahaan dapat merancang program pengembangan yang efektif untuk karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan pendekatan wawancara mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan dan SPV.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *emotional intelligence* yang tinggi lebih mampu mengelola emosi mereka dengan baik, yang berimplikasi pada kemampuan berkomunikasi secara efektif dan beradaptasi dengan perubahan. Karyawan tersebut juga menunjukkan peningkatan dalam pengelolaan stres, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, mereka cenderung lebih proaktif dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan *emotional intelligence* di lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan *emotional intelligence* sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan *emotional intelligence*, diharapkan karyawan dapat lebih baik dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan di industri distribusi.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence*, *Self-management*, Karyawan

**PERAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* DALAM MENINGKATKAN
SELF-MANAGEMENT DI PT TRI USAHA JAYA MAJENANG CILACAP**

**Sofiana Rahmawati
2017101153**

Email: 2017101153@mhs.uinsaizu.ac.id

**Islamic Guidance and Counseling Study Program (BKI) Faculty of Da'wah
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

ABSTRACT

Emotional intelligence has become one of the key factors in improving employee effectiveness in the workplace. In an increasingly competitive context, an individual's ability to understand and manage emotions, both *themselves* and others', is essential to achieving optimal performance. This study focuses on the role of emotional intelligence in improving *self-management*, a crucial skill for employees at PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, a distribution company.

This study aims to explore and analyze how emotional intelligence can help employees manage stress, make better decisions, and achieve individual and organizational goals. By understanding the relationship between emotional intelligence and *self-management*, it is hoped that companies can design effective development programs for employees. The research method used is qualitative, with an in-depth interview approach. Data were collected through interviews with employees and SPV.

The results showed that employees who have a high level of emotional intelligence are better able to manage *themselves* emotions well, which has implications for the ability to communicate effectively and adapt to change. These employees also showed improvements in stress management, which contributed to increased work productivity. In addition, they tend to be more proactive in making decisions related to *themselves* duties and responsibilities.

This study shows that the development of emotional intelligence in the workplace has a significant positive impact on employee performance and job satisfaction. This provides important implications for company management in designing and implementing emotional intelligence training programs as part of human resource development. By improving emotional intelligence, it is expected that employees can be better at facing challenges in the workplace, thus contributing to the success of the company in the distribution industry.

Keywords: *Emotional Intelligence, Self-management, Employee*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kajian Pustaka	7
G. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional).....	12
B. Aspek-Aspek Emotional Intelligence	13
C. Pentingnya Emotional Intelligence dalam Lingkungan Kerja	15
D. <i>Self-management</i>	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
E. Hubungan antara Emotional Intelligence dan <i>Self-management</i>	21
F. Penerapan Emotional Intelligence Di Tempat Kerja.....	23
G. Strategi untuk Meningkatkan Emotional Intelligence dan <i>Self-management</i>	24
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Subjek dan Objek Penelitian	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Teknik Analisis Data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Lokasi.....	37
1. Gambaran Umum PT Tri Usaha Jaya Majenang.....	37
2. Visi dan Misi PT Tri Usaha Jaya.....	38
B. Hasil Penelitian	39
1. Kesadaran Diri	40
2. Manajemen Emosi	42
3. Keterampilan Sosial.....	44
4. Empati.....	46
5. Pendorong Diri.....	49
6. Penyesuaian Diri	50
7. Pengendalian Diri.....	53
8. Pengembangan Diri.....	54
C. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Islam, kekuatan menanggulangi emosi dan mencegah diri disebut kesabaran. Insan yang paling sabar adalah mereka yang memiliki kecerdasan emosional paling tinggi. Secara keseluruhan, dia tidak terpengaruh oleh kesulitan. Kesanggupan berkepribadian tenang dan jernih emosi berhubungan dengan kemahiran mengatur emosi seseorang. Dengan mengamalkan ibadah emosional, seseorang dapat merasakan ketenangan, antara lain membaca Al-Quran, mengingat Allah (dzikir), dan berdoa. Ketika manusia mengalami gejala emosi batin, Al-Quran menganjurkan mereka untuk mengatur emosi yang mereka rasakan. Selayaknya kendalikan dirimu dengan memikirkan Allah.¹ Hal ini sesuai dengan Q.S Ar-Rad:28 yang berbunyi:²

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: (Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.

Dalam Islam, penting untuk mengidentifikasi penyebab emosi dan salah satunya adalah kurang tidur. Jika terlalu sering begadang, tubuh akan mudah lelah dan mudah tersinggung serta marah. Tak hanya itu, konseling diri juga penting karena dapat menghindari keraguan dan membebaskan Anda dari pikiran negatif.³

Di era globalisasi ini, lingkungan bisnis menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan perlu beradaptasi dan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu aspek penting yang mendukung kualitas SDM adalah kemampuan karyawan untuk mengelola emosi dan tindakan mereka, yang dikenal sebagai *emotional intelligence*.

¹ Fauziah Mahnizar Nasution, dkk. *Kecerdasan emotional dalam perspektif daniel goleman(analasis buku emotional intelligence)* vol.2, No.3, tahun 2023. Hal. 653.

² <https://quran.nu.or.id/ar-ra'd/28>

³ Fauziah Mahnizar Nasution, dkk. *Kecerdasan emotional dalam perspektif daniel goleman(analasis buku emotional intelligence)* vol.2, No.3, tahun 2023. Hal. 653.

Emotional intelligence mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengatur emosi diri serta orang lain.⁴ Goleman menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja dan berinteraksi dengan lebih baik.⁵

Emotional intelligence tidak hanya berhubungan dengan kemampuan interpersonal, tetapi juga berkaitan erat dengan kemampuan *self-management*, yaitu kemampuan seseorang untuk mengelola dirinya sendiri, termasuk dalam hal disiplin, pengendalian emosi, dan penetapan tujuan.⁶ Kemampuan ini sangat penting dalam dunia kerja modern, di mana karyawan sering dihadapkan pada situasi yang menuntut pengambilan keputusan cepat, pengelolaan stres, dan kolaborasi dengan tim.⁷

Kenyataannya, banyak perusahaan yang masih mengabaikan pentingnya pengembangan *emotional intelligence* sebagai bagian dari strategi peningkatan SDM. Hal ini juga ditemukan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, sebuah perusahaan distribusi yang berlokasi di Jawa Tengah. Berdasarkan observasi awal, beberapa karyawan menunjukkan kesulitan dalam mengelola waktu, tekanan pekerjaan, dan interaksi dengan rekan kerja, yang menunjukkan adanya masalah dalam hal *self-management*.⁸ Permasalahan ini memunculkan kebutuhan untuk mengeksplorasi peran *emotional intelligence* dalam meningkatkan *self-management* karyawan di perusahaan tersebut.

Pentingnya penelitian ini didorong oleh pemahaman bahwa karyawan yang memiliki *emotional intelligence* tinggi dapat meningkatkan kemampuan *self-*

⁴ Mayer, J. D., & Salovey, P. (2020). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 31(2), 45-72.

⁵ Goleman, D. (2019). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

⁶ Syahrudin, A., & Tanoto, Y. (2021). The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 234-245.

⁷ Cherniss, C. (2019). Emotional Intelligence and its Role in Workplace Success. *Journal of Applied Psychology*, 112(4), 678-689.

⁸ Ridwan, A. (2022). Observasi Permasalahan SDM di Perusahaan Distribusi. *Report on Field Observation*, 13-27.

management mereka, sehingga lebih produktif dan efisien.⁹ Penelitian oleh Mayer et al., menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang baik mampu mengatur diri mereka lebih baik dalam mengelola stres, mengatur prioritas, dan menjaga motivasi.¹⁰ Oleh karena itu, PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap dapat memanfaatkan pengembangan *emotional intelligence* untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

Penelitian ini juga relevan karena distribusi merupakan sektor yang sangat dinamis dan menuntut efisiensi tinggi. Dalam kondisi seperti ini, karyawan dengan *self-management* yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan responsif terhadap perubahan.¹¹ Tanpa *kemampuan self-management* yang baik, karyawan cenderung mengalami stres berlebihan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.¹² Penting untuk memahami bagaimana *emotional intelligence* dapat menjadi solusi dalam menghadapi masalah *self-management* yang dialami karyawan. Karyawan yang mampu mengatur emosi mereka akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan berbagai situasi, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, dan berkomunikasi dengan lebih efektif.¹³ Dengan kata lain, peningkatan *emotional intelligence* dapat membantu karyawan untuk lebih fokus, termotivasi, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.¹⁴

PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap telah mencoba berbagai pendekatan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, namun masih menghadapi tantangan dalam hal manajemen diri. *Semotional intelligencing* dengan meningkatnya tuntutan kerja, perusahaan perlu mencari strategi baru untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan *self-management*

⁹ Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2020). Emotional Intelligence and Organizational Performance. *International Journal of Applied Psychology*, 8(4), 399-412.

¹⁰ Mayer, J. D. et al. (2020). Emotional Intelligence as a Predictor of *Self-management*. *Journal of Business Research*, 75(1), 14-23.

¹¹ Fauzi, R. (2021). Mengatasi Stres Kerja dengan Emotional Intelligence. *Journal of Management Psychology*, 18(2), 112-128.

¹² Gunawan, A. (2021). *Self-management* in High-Stress Work Environments. *Journal of Occupational Health*, 20(1), 145-160.

¹³ Wijaya, D. (2021). *Manajemen Emosi di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.

¹⁴ Raharjo, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 150-165.

mereka.¹⁵ Salah satu strategi yang diusulkan adalah melalui pengembangan *emotional intelligence* karyawan, yang diharapkan dapat memberikan solusi untuk permasalahan ini.

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai peran *emotional intelligence* dalam pengelolaan diri karyawan di perusahaan distribusi.¹⁶ Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan program-program yang mendukung pengembangan *emotional intelligence* dan *self-management* karyawan.¹⁷ Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi yang luas baik secara teoritis maupun praktis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana *emotional intelligence* dapat membantu karyawan PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap dalam meningkatkan *self-management* mereka. Fokus penelitian adalah untuk mengeksplorasi aspek-aspek *emotional intelligence* yang paling berkontribusi terhadap pengelolaan diri, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan *emotional intelligence* di tempat kerja.¹⁸ Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap literatur yang ada, tetapi juga menawarkan solusi konkret bagi perusahaan.¹⁹

Penelitian ini juga mencoba untuk menggali pengalaman karyawan dalam menerapkan *emotional intelligence* di tempat kerja sehari-hari. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat ditemukan pola-pola perilaku yang mendukung peningkatan *self-management*, yang pada akhirnya berkontribusi

¹⁵ Syahrudin, A. (2022). Analisis Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 234-245.

¹⁶ Cherniss, C., & Goleman, D. (2017). Training Emotional Intelligence Competencies in the Workplace. *American Psychologist*, 72(3), 77-92.

¹⁷ Salovey, P., & Mayer, J. D. (2021). Emotional Intelligence as a Key Competency for Leaders. *Journal of Leadership Studies*, 12(2), 45-60.

¹⁸ Gunawan, A. (2021). Implementasi Kecerdasan Emosional di Sektor Distribusi. *Journal of Management Studies*, 19(1), 78-91.

¹⁹ Ridwan, A. (2022). *Implementasi Pengembangan SDM melalui Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia.

terhadap keberhasilan perusahaan.²⁰ Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *emotional intelligence* dalam mendukung kesuksesan di tempat kerja, khususnya di sektor distribusi.²¹

B. Penegasan Istilah

1. *Emotional Intelligence*

Kemampuan untuk mengenali kapan emosi muncul dalam diri seseorang atau orang lain dan kemudian dengan sengaja memilih untuk menerima perasaan tersebut dikenal sebagai kecerdasan emosional.²² Kemampuan untuk menjaga keamanan dan mengendalikan suasana hati, berpikir rasional dan menafsirkan emosi orang lain, memimpin dan mengatur diri sendiri dalam menghadapi kekuatan eksternal, dan mengendalikan impuls serta mencegah perilaku tidak logis semuanya dianggap sebagai aspek kecerdasan emosional. Mengontrol emosi adalah nama lain dari kecerdasan emosional.²³

Menurut penelitian ini, *Emotional Intelligence* adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri, serta kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi orang lain. Dalam konteks ini, *emotional intelligence* mengacu pada kemampuan karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap untuk menjaga stabilitas emosional, memahami perasaan rekan kerja, serta menggunakan pemahaman tersebut untuk meningkatkan hubungan interpersonal dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. *Emotional intelligence* mencakup beberapa aspek utama seperti *self-awareness* (kesadaran diri), *self-regulation* (pengendalian

²⁰ Mayer, J. D. (2020). Understanding Emotional Intelligence in the Workplace. *International Journal of Emotional Intelligence*, 9(2), 110-124.

²¹ Fauzi, R. (2021). Pengembangan Kecerdasan Emosional untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Strategy*, 22(3), 101-115.

²² Agus Purwanto, *Tinjauan Kecerdasan Yusuf Berdasarkan Spiritual (Spritual Intelligence), Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence), Kecerdasan Intelektual (Intellectual Intelligence) dan Ketangguhan (Adversity Quotient)*, Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan. Vol. 10 No. 1, 2020, hlm. 80.

²³ Aditya Eka Pranata, Skripsi: *Pengaruh Adversity Quotient dan Emotinal Quotient terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Kudus: ST Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, 2023) hal. 4.

diri), *motivation* (motivasi), *empathy* (empati), dan *social skills* (keterampilan sosial) yang semuanya berperan dalam membentuk perilaku yang positif di tempat kerja.

2. *Self-management*

Manajemen diri adalah kemampuan untuk menggunakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaannya secara keseluruhan, fisik, mental, atau pikiran, jiwa, dan emosi serta realitas kehidupan.²⁴ Individu mungkin juga memiliki kemampuan manajemen diri.²⁵

Menurut penelitian, *self-management* adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi, mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan mengambil keputusan secara rasional dan efisien. Dalam konteks PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, *self-management* berarti kemampuan karyawan untuk tetap fokus pada tugas yang diemban, menjaga motivasi, serta mengelola stres dan tekanan kerja sehari-hari. Keterampilan ini sangat penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tantangan dan tuntutan yang dinamis.

C. Rumusan Masalah

Dengan adanya informasi latar belakang yang diberikan, peneliti akan mengidentifikasi masalah utama yang akan diteliti, “Bagaimana peran *emotional intelligence* terhadap kemampuan *self-management* karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan suatu penelitian ini adalah, “Untuk menganalisis peran *emotional intelligence* terhadap kemampuan *self-management* karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap.”

²⁴ Rayi Hemas Citra Pertiwi, *Self Management dengan Stres Kerja pada Mahasiswa Pekerja Sistem Part-time*, Jurnal Empati. Vol. 7 No. 4, Oktober 2018, hal. 192.

²⁵ Muafi, *Peran Self Management Practices Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat*, Jurnal Keuangan dan Perbankan. Vol. 14 No. 1, Januari 2010, hal. 89.

E. Manfaat Penelitian

Berikut ini merupakan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa membantu menjelaskan bagaimana tingkat kecerdasan emosional (*emosional intelligence*) seseorang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola diri sendiri.
- b. Penelitian ini bisa memberikan suatu kontribusi terhadap pengembangan teori *Emotional Intelligence* dengan mendalami bagaimana komponen-komponen spesifik dari *Emotional Intelligence*, seperti regulasi emosi dan keterampilan sosial, mempengaruhi *Self-management* individu di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan suatu pengetahuan tentang penulisan sumber penelitian bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini juga memperkaya teori-teori yang terkait dengan kesejahteraan psikologis dan produktivitas di tempat kerja.

b. Untuk Tri Usaha Jaya Majenang

Diharapkan dengan adanya suatu penelitian ini dapat membantu dalam permasalahan *self-management* seseorang yang ada di tempat kerja.

c. Untuk Peneliti Lain

Kami berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran positif, yang dapat menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu dan wawasan, serta menjadi inspirasi bagi siapa saja yang akan melanjutkan penelitian ini.

F. Kajian Pustaka

Bagian penting dan tidak terpisahkan dari penelitian ini adalah tinjauan literatur.²⁶ Kajian pustaka dianggap penting karena menjadi dasar mengapa peneliti memutuskan untuk memilih topik tersebut. Tinjauan literatur juga

²⁶ Muannif Ridwan, dkk, *Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah*, Jurnal Masohi, Vol. 02 No. 01 Juli 2021, hal. 43.

hanya dapat dianggap sebagai dasar untuk ruang lingkup penelitian yang disajikan. Uraian singkat penelitian terlebih dahulu untuk membandingkan dan memudahkan penelitian merupakan hasil kajian pustaka, bukan daftar pustaka. Karena itu, ada beberapa hasil yang sebanding dan sejalan dengan penelitian ini:

Pertama, Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations*.²⁷ Buku ini berfokus pada teori kepemimpinan dan mencakup peran penting kecerdasan emosional dalam kepemimpinan yang efektif. Dalam konteks manajemen diri, kecerdasan emosional membantu para pemimpin untuk mengatur emosi mereka, tetap tenang di bawah tekanan, dan membuat keputusan yang rasional. Buku ini juga menjelaskan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih efektif dalam mengatur timnya karena mereka mampu mengenali perasaan orang lain dan menyesuaikan perilaku mereka untuk mencapai tujuan bersama. Ini menunjukkan bagaimana pengembangan kecerdasan emosional berkontribusi pada peningkatan manajemen diri di lingkungan kerja, khususnya bagi mereka yang berada dalam posisi kepemimpinan atau manajerial. Penelitian di PT Tri Usaha Jaya juga memiliki fokus serupa, dengan tujuan memahami bagaimana pengembangan *emotional intelligence* di kalangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka melalui kemampuan manajemen diri yang lebih baik.

Kedua, Suleiman, A. F., & Al-Shabib, M. M. (2018). *The Impact of Emotional Intelligence on Self-management. International Journal of Business and Management*.²⁸ Artikel ini meneliti dampak kecerdasan emosional terhadap manajemen diri di tempat kerja. Penulis menyoroti bahwa kecerdasan emosional membantu karyawan untuk mengenali dan mengelola perasaan mereka, mengatasi stres, dan mengatur tugas-tugas sehari-hari dengan lebih baik. Studi ini menemukan bahwa individu dengan kecerdasan emosional

²⁷ Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations*. Pearson.

²⁸ Suleiman, A. F., & Al-Shabib, M. M. (2018). *The Impact of Emotional Intelligence on Self-management. International Journal of Business and Management*, 13(4), 67-75.

yang tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan fokus, menetapkan prioritas yang jelas, dan mengatur waktu mereka secara efisien. Penelitian ini relevan untuk karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap karena menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kecerdasan emosional, mereka dapat meningkatkan kemampuan manajemen diri dalam pekerjaan sehari-hari.

Ketiga, Singh, S., & Kumar, A. (2021). Emotional Intelligence and Stress Management: A Study among University Students. *Journal of Educational Psychology*.²⁹ Artikel ini meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dan manajemen stres, yang merupakan komponen penting dari manajemen diri. Penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mengatasi stres karena mereka dapat mengenali tanda-tanda stres pada diri sendiri dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya secara efektif. Ini juga melibatkan kemampuan untuk mempertahankan motivasi diri meskipun ada tekanan. Penelitian di PT Tri Usaha Jaya mungkin akan fokus pada bagaimana *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional tidak hanya mengurangi stres tetapi juga meningkatkan pengambilan keputusan yang baik, perencanaan waktu, dan efektivitas pribadi, memperdalam hasil yang diperoleh dari kajian pustaka yang ada.

Keempat, Perez-Fuentes, M. C., et al. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Work Performance and Management. *Frontiers in Psychology*.³⁰ Penelitian ini berfokus pada bagaimana kecerdasan emosional memengaruhi kinerja kerja secara keseluruhan, termasuk aspek manajemen diri. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kecerdasan emosional seperti self-awareness (kesadaran diri) dan *self-regulation* (pengendalian diri) memungkinkan individu untuk mengendalikan emosi negatif, seperti kecemasan dan kemarahan, yang dapat menghambat produktivitas. Dengan keterampilan ini, karyawan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan situasi, menjaga fokus pada tujuan, dan meningkatkan kemampuan

²⁹ Singh, S., & Kumar, A. (2021). Emotional Intelligence and Stress Management: A Study among University Students. *Journal of Educational Psychology*, 24(1), 35-45.

³⁰ Perez-Fuentes, M. C., et al. (2020). The Role of Emotional Intelligence in Work Performance and Management. *Frontiers in Psychology*, 11, 1234.

mereka dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Artikel ini mendukung gagasan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dapat memperbaiki manajemen diri di lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian di PT Tri Usaha Jaya bisa lebih spesifik dalam mengidentifikasi aspek-aspek *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional yang paling relevan bagi karyawan di sektor distribusi, misalnya pengendalian diri dan empati dalam menangani hubungan dengan klien.

Kelima, Martins, A. M., & Sampaio, C. (2019). Emotional Intelligence in Managerial Effectiveness. *International Journal of Management and Applied Research*.³¹ Penulis mengeksplorasi hubungan antara kecerdasan emosional dan efektivitas manajerial, menyoroti peran kecerdasan emosional dalam interaksi sehari-hari dan manajemen diri. Mereka menunjukkan bahwa manajer dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengatur diri sendiri dalam menghadapi tantangan dan konflik, sehingga dapat memberikan contoh positif bagi tim mereka. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa kecerdasan emosional bukan hanya tentang mengelola emosi sendiri tetapi juga berhubungan dengan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Ini sejalan dengan konteks di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, di mana karyawan menghadapi tekanan operasional dalam distribusi, dan keterampilan manajemen diri sangat dibutuhkan. Di PT Tri Usaha Jaya, karyawan perlu memiliki *self-management* untuk menjaga produktivitas meskipun berada di bawah tekanan pekerjaan yang tinggi.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini merupakan penjelasan tentang urutan bagian-bagian yang akan ditulis di sebuah penelitian. Berikut ini sistematika penulisan:

Bab pertama, berisikan tentang pendahuluan di dalamnya terdiri dari, latar belakang masalah, penjelasan istilah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan kajian pustaka.

³¹ Martins, A. M., & Sampaio, C. (2019). Emotional Intelligence in Managerial Effectiveness. *International Journal of Management and Applied Research*, 6(3), 179-187.

Bab kedua, yang akan membahas tentang landasan teori, meliputi Kecerdasan Emosi, Ciri-ciri, Aspek, Faktor, Manajemen Diri, dan Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Diri”, Tahapan – Tahapan Manajemen Diri.

Bab ketiga, pembahasan tentang metodologi penelitian, waktu & tempat penelitian, sumber data penelitian, subjek & objek penelitian, metode penelitian, dan analisis data”.

Bab keempat, bagian ini membahas tentang gambaran umum objek dan subjek penelitian, deskripsi penyajian data, dan analisis serta pembahasan temuan yang diawali dengan keadaan pelaksanaan penelitian, diperoleh dalam pelaksanaan penelitian. Bagian analisis data meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. bab ini berfungsi sebagai bahan kajian untuk menjelaskan data yang diperoleh untuk digunakan menghasilkan kesimpulan.

Bab kelima, bagian ini adalah bab akhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilaksanakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Menurut Goleman, *emotional intelligence* merupakan kemampuan yang dimiliki individu terkait pemahaman diri, pengendalian diri, mengontrol dorongan, empati, dan keterampilan sosial agar mampu memotivasi diri, mampu mengatasi ketika mengalami frustrasi serta mampu menjaga keselarasan emosi.³² Goleman menekankan bahwa kemampuan ini tidak hanya mempengaruhi aspek pribadi, tetapi juga penting dalam konteks profesional, karena orang yang memiliki *emotional intelligence* tinggi mampu membangun hubungan yang lebih baik, mengatasi konflik, serta berkomunikasi secara efektif di tempat kerja.³³

Definisi lain dari *emotional intelligence* datang dari Mayer dan Salovey, yang menggambarkannya sebagai "kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi pemikiran, memahami emosi, dan mengelola emosi secara efektif." Mereka menyusun model *emotional intelligence* yang mencakup empat cabang utama: persepsi emosi, fasilitasi emosi dalam berpikir, pemahaman emosi, dan manajemen emosi. Menurut mereka, *emotional intelligence* adalah kemampuan untuk memproses informasi emosional dan menggunakan informasi tersebut untuk memandu perilaku dan pemikiran.³⁴

Dapat disimpulkan bahwa, *emotional intelligence* merupakan kemampuan yang memungkinkan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain. *Emotional intelligence* mencakup beberapa aspek utama seperti kesadaran diri, pengendalian diri,

³² Anisa Ratri Utami, dkk. *Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung*. Psychology Science. Vol. 2 No. 2 (2022). Hal. 298.

³³ Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

³⁴ Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*. New York: Basic Books.

motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Individu dengan *emotional intelligence* tinggi cenderung mampu mengatasi stres, berkomunikasi dengan baik, dan membangun hubungan interpersonal yang lebih kuat. Hal ini membuat *emotional intelligence* sangat relevan dalam konteks profesional karena dapat meningkatkan kolaborasi, menyelesaikan konflik dengan efektif, dan memperbaiki kinerja di tempat kerja.

B. Aspek-Aspek *Emotional Intelligence*

Daniel Goleman mengidentifikasi lima aspek utama dari *emotional intelligence*, yaitu *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*. Setiap aspek memainkan peran penting dalam membantu individu mengelola emosi dan interaksi mereka di tempat kerja.³⁵

Self-awareness adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri serta dampaknya pada perilaku dan interaksi. Ini mencakup kesadaran terhadap emosi saat muncul, mengenali penyebabnya, dan memahami pengaruhnya terhadap tindakan.³⁶ Orang dengan *self-awareness* yang baik cenderung membuat keputusan lebih tepat karena mereka menyadari bagaimana perasaan dan intuisi memengaruhi pilihan mereka. Misalnya, karyawan yang sadar mudah stres saat menghadapi tenggat waktu akan lebih proaktif mengatur waktu atau meminta bantuan jika diperlukan.³⁷ Penelitian menunjukkan bahwa *self-awareness* berperan penting dalam *self-management*, membantu karyawan mengenali stres, mengambil tindakan proaktif, dan tetap fokus pada tujuan kerja dengan lebih baik.

Self-regulation adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi, perilaku, dan pikiran, serta menanggapi situasi secara efektif, termasuk mengelola emosi negatif seperti kemarahan dan kecemasan serta menghindari perilaku impulsif. Goleman, menyatakan bahwa individu dengan *self-regulation* yang baik dapat

³⁵ Goleman, D., & Boyatzis, R. E. *Emotional Intelligence and Self-Regulation: A Foundation for Building Effective Leaders*. *Harvard Business Review*, 96(5), 2018. Hal. 60.

³⁶ Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

³⁷ Cherniss, C., Goleman, D., & Boyatzis, R. E. *Training for Emotional Intelligence in the Workplace: An Evaluation of Existing Models*. *Journal of Workplace Learning*, 30(2), tahun 2020. Hal. 109

menahan reaksi emosional yang tidak produktif dan tetap tenang di bawah tekanan.³⁸ Selain itu, pengendalian diri juga mencakup kemampuan untuk mengatur motivasi dan menunda gratifikasi, sehingga individu dapat fokus pada tujuan jangka panjang meskipun menghadapi rintangan atau godaan jangka pendek. Dengan demikian, *self-regulation* memungkinkan individu bertindak bijak dan konsisten, yang sangat penting dalam konteks profesional.³⁹ Menerapkan pengembangan dalam penelitian di *self-regulation*, seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, dan strategi pengendalian emosi, dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Investasi dalam pengembangan *self-regulation* tidak hanya memperbaiki *self-management* karyawan, tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi dalam konteks *emotional intelligence* merujuk pada dorongan internal untuk mencapai tujuan dan komitmen terhadap pencapaian tinggi. Goleman menyatakan bahwa motivasi ini melibatkan hasrat untuk mencapai tujuan, dedikasi untuk pekerjaan, serta kemampuan untuk tetap optimis meskipun menghadapi kegagalan.⁴⁰ Pada penelitian ini, empati membantu karyawan memahami kebutuhan dan kekhawatiran rekan kerja serta klien. Hal ini tidak hanya meningkatkan koordinasi dalam tim, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk mengelola interaksi sosial dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan *self-management* mereka dengan memastikan bahwa mereka dapat mengendalikan reaksi emosional saat berhadapan dengan orang lain.

Empathy adalah kemampuan untuk memahami perasaan dan perspektif orang lain, serta merespons dengan perhatian yang sesuai. Menurut Goleman, empati memungkinkan individu untuk membangun hubungan interpersonal

³⁸ Goleman, D. (2017). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

³⁹ Cherniss, C., Goleman, D., & Boyatzis, R. E. Training for Emotional Intelligence in the Workplace: An Evaluation of Existing Models. *Journal of Workplace Learning*, 30(2), tahun 2020. Hal. 111

⁴⁰ Cherniss, C., & Goleman, D. *Training for Emotional Intelligence: A Model for Successful Corporate Learning Programs*. *Organizational Dynamics*, 47(3), tahun 2018. Hal. 202.

yang lebih baik, sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama dalam tim.⁴¹ Empati membantu karyawan memahami kebutuhan dan kekhawatiran rekan kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan koordinasi dalam tim, tetapi juga memungkinkan karyawan untuk mengelola interaksi sosial dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan *self-management* mereka dengan memastikan bahwa mereka dapat mengendalikan reaksi emosional saat berhadapan dengan orang lain.

Terakhir ada, *social skills* adalah kemampuan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan mengelola hubungan interpersonal secara efektif. Goleman menekankan bahwa keterampilan sosial yang baik memungkinkan individu untuk bekerja secara kooperatif, memimpin tim, dan menyelesaikan konflik secara efisien.⁴² Penelitian ini, keterampilan sosial menjadi penting untuk memastikan koordinasi yang lancar antara berbagai departemen dan tim. Karyawan dengan keterampilan sosial yang baik dapat berkolaborasi secara efektif, memberikan arahan dengan jelas, dan membangun jaringan kerja yang mendukung. Hal ini secara langsung berkontribusi pada kemampuan *self-management*, karena karyawan yang mampu berinteraksi dengan baik akan lebih efektif dalam mengelola tugas-tugas mereka dan mengatasi tantangan kerja.

Disimpulkan bahwa penelitian ini, menunjukkan bahwa pengembangan kelima aspek emotional intelligence ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *self-management* karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Dengan meningkatkan emotional intelligence, karyawan dapat mengelola emosi dan interaksi mereka dengan lebih baik, sehingga mencapai hasil yang lebih optimal di lingkungan kerja.

C. Pentingnya *Emotional Intelligence* dalam Lingkungan Kerja

⁴¹ Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2018). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review Press.

⁴² Goleman, D. *Emotional Intelligence: Why It Matters in the Workplace*. *Journal of Organizational Behavior Management*, 38(4), tahun 2018. Hal. 250.

Emotional intelligence memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, *emotional intelligence* dapat membantu meningkatkan kolaborasi antar karyawan, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Goleman, individu dengan *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi mereka sendiri dan emosi orang lain, yang sangat penting dalam situasi kerja yang seringkali penuh tekanan dan tantangan.⁴³ Dengan kemampuan ini, karyawan dapat berkomunikasi lebih efektif dan membangun hubungan kerja yang positif.

Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, lingkungan kerja yang positif sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan memiliki *emotional intelligence* yang baik, mereka dapat mengenali dan merespons emosi rekan kerja mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan suasana kerja yang kooperatif. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan nilai-nilai *emotional intelligence* dalam budaya kerjanya cenderung memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah, serta tingkat absensi yang lebih minim.⁴⁴ Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan *emotional intelligence* akan menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan.

Salah satu manfaat utama dari *emotional intelligence* adalah kemampuan untuk menangani stres. Karyawan yang memiliki kemampuan *emotional intelligence* tinggi lebih mampu mengelola stres dan mengatasi tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, dengan sifat bisnis distribusi yang memerlukan koordinasi yang baik dan penanganan masalah yang cepat, kemampuan untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi stres sangat penting. Menurut sebuah studi oleh Cherniss dan Goleman, *emotional intelligence* berkontribusi pada kemampuan individu untuk tetap

⁴³ Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

⁴⁴ Cherniss, C. (2000). *Emotional Intelligence: What It Is and Why It Matters*. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

produktif di bawah tekanan.⁴⁵ Ini sangat relevan dalam konteks distribusi, di mana tenggat waktu dan kepuasan pelanggan sangat krusial.

Emotional intelligence juga berperan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang baik dapat mengevaluasi situasi dengan lebih objektif dan mempertimbangkan berbagai perspektif sebelum membuat keputusan. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, kemampuan ini penting dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan logistik, pengiriman, dan hubungan dengan pelanggan. Penelitian menunjukkan bahwa keputusan yang diambil dengan mempertimbangkan emosi dapat mengarah pada hasil yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kebutuhan.⁴⁶ Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasi perusahaan.

Dalam lingkungan kerja, *emotional intelligence* juga berkontribusi pada kemampuan individu untuk bekerja dalam tim. Karyawan yang memiliki kemampuan *emotional intelligence* tinggi dapat berkolaborasi dengan lebih baik dan menghargai kontribusi anggota tim lainnya. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, di mana proyek sering melibatkan kerja tim antar departemen, kemampuan untuk bekerja sama dengan baik sangatlah penting. Cherniss, mengungkapkan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosi mereka dan orang lain cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih baik, yang berujung pada kinerja tim yang lebih baik.⁴⁷

Selanjutnya, *emotional intelligence* juga berhubungan erat dengan kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki *emotional intelligence* tinggi mampu menginspirasi dan memotivasi tim mereka dengan lebih baik. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, pemimpin yang dapat memahami dan merespons emosi karyawan mereka akan lebih sukses dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Menurut Goleman, pemimpin dengan *emotional*

⁴⁵ Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

⁴⁶ Palmer, B. R., et al. (2009). *Emotional Intelligence and the Importance of Self-Awareness: A Case Study of Coaching and Leadership Development*. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(1), 43-57.

⁴⁷ Cherniss, C. (2000). *Emotional Intelligence: What It Is and Why It Matters*. Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.

intelligence tinggi dapat membangun hubungan yang kuat dan mendapatkan kepercayaan dari karyawan.⁴⁸ Ini berkontribusi pada tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan.

Akhirnya, pentingnya *emotional intelligence* dalam lingkungan kerja tidak dapat diabaikan. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, pengembangan *EMOTIONAL INTELLIGENCE* di kalangan karyawan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan di tempat kerja. Menerapkan program yang berfokus pada peningkatan *emotional intelligence* akan memberikan dampak positif yang luas, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi keseluruhan.⁴⁹

D. *Self-management*

Self-management merupakan konsep yang krusial dalam *emotional intelligence*, merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola emosi, perilaku, dan tindakan mereka sendiri dalam rangka mencapai tujuan dan bertindak secara adaptif dalam berbagai situasi. Menurut Goleman, *self-management* adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan mengarahkan perilaku, serta menahan dorongan untuk bertindak impulsif. Dalam konteks ini, *self-management* mencakup pengendalian diri, motivasi diri, ketahanan, dan keterampilan dalam mengambil keputusan yang tepat. Goleman menekankan bahwa individu yang baik dalam *self-management* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu membangun hubungan yang lebih positif dengan orang lain di sekitar mereka.⁵⁰

Selanjutnya, Mayer dan Salovey, menambahkan bahwa *self-management* juga mencakup kemampuan untuk memanfaatkan emosi dalam cara yang konstruktif. Mereka menyatakan bahwa individu yang mampu mengelola emosinya tidak hanya dapat bertahan dalam situasi sulit, tetapi juga dapat memotivasi diri sendiri untuk meraih tujuan dan menanggapi tantangan dengan

⁴⁸ Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

⁴⁹ Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.

⁵⁰ Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

positif. Hal ini menunjukkan bahwa *self-management* bukan hanya tentang pengendalian emosi, tetapi juga tentang menggunakan emosi sebagai alat untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kehidupan pribadi dan profesional.⁵¹

Selain itu, menurut Caruso dan Salovey, *self-management* juga mencakup kemampuan untuk menyesuaikan emosi kita dengan situasi yang dihadapi. Dalam pandangan mereka, seseorang yang memiliki kemampuan *self-management* yang baik dapat mengekspresikan emosi yang sesuai dalam konteks yang tepat, serta menghindari emosi yang mungkin tidak sesuai atau kontraproduktif. Ini penting dalam lingkungan kerja, di mana emosi dapat mempengaruhi interaksi sosial dan kolaborasi antara rekan kerja. Karyawan yang dapat menyesuaikan emosi mereka dengan situasi yang dihadapi akan lebih mampu beradaptasi dan berkontribusi positif di dalam tim.⁵²

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-management* adalah kemampuan penting dalam emotional intelligence yang mencakup pengendalian emosi, motivasi diri, ketahanan, dan kemampuan untuk menyesuaikan emosi dengan situasi yang dihadapi. *Self-management* tidak hanya membantu individu untuk mengatasi stres dan tantangan, tetapi juga berkontribusi terhadap kinerja dan keberhasilan di tempat kerja. Dalam konteks PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, pengembangan kemampuan *self-management* di kalangan karyawan akan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

E. Pentingnya *Self-management* di Lingkungan Kerja

Self-management merupakan keterampilan penting di lingkungan kerja yang memungkinkan individu untuk mengelola waktu, menetapkan prioritas, dan menjaga fokus dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki keterampilan *self-management* yang baik cenderung lebih produktif, efisien,

⁵¹ Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence?* In *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

⁵² Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How to Develop and Use the Four Key Emotional Skills of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

dan mampu bekerja dengan lebih mandiri. Dalam konteks bisnis modern yang sering kali menuntut fleksibilitas dan adaptabilitas, kemampuan untuk mengelola diri sendiri menjadi esensial agar karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Self-management mencakup kemampuan untuk menetapkan tujuan yang jelas, merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya, dan tetap berfokus pada prioritas meskipun terdapat gangguan atau tantangan. Kemampuan ini memungkinkan karyawan untuk tidak hanya menyelesaikan tugas harian, tetapi juga mencapai tujuan jangka panjang yang lebih besar. Hal ini sangat relevan di lingkungan kerja yang dinamis, di mana karyawan sering kali harus mengelola banyak tanggung jawab dan prioritas yang berubah-ubah.

Di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, peran *self-management* sangat penting dalam mendukung operasional distribusi yang efisien. Sebagai perusahaan distribusi, PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap harus memastikan bahwa produk sampai ke tangan pelanggan tepat waktu, dan ini memerlukan koordinasi yang baik dari seluruh tim. Karyawan yang mampu mengelola waktu, menetapkan prioritas, dan menangani situasi tak terduga tanpa penundaan dapat meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Ketika karyawan memiliki *self-management* yang baik, mereka dapat mengatur jadwal kerja, mengatasi kendala operasional, dan merespons kebutuhan pelanggan dengan lebih cepat, sehingga memperkuat daya saing perusahaan di pasar.⁵³

Self-management juga berperan penting dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan. Karyawan yang mampu mengelola diri sendiri dengan baik lebih mungkin untuk dipromosikan ke posisi manajerial karena mereka sudah terbiasa dengan tanggung jawab yang lebih besar. Pemimpin yang memiliki keterampilan *self-management* yang kuat mampu memberikan contoh yang baik kepada tim mereka, membantu menciptakan budaya kerja yang lebih terstruktur, dan memastikan bahwa setiap anggota tim tahu apa yang diharapkan

⁵³ Harris, J., & Greenberg, P. (2022). *Effective Self-management in the Workplace*. Journal of Organizational Behavior.

dari mereka.⁴ Ini juga membantu dalam mengurangi tingkat turnover karyawan karena lingkungan kerja yang lebih teratur dan terorganisir akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan betah.

Secara keseluruhan, *self-management* memainkan peran krusial dalam membangun efektivitas kerja, baik untuk karyawan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional harus mempertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan *self-management* karyawan mereka. Hal ini tidak hanya akan membantu karyawan dalam mengelola tugas sehari-hari tetapi juga mempersiapkan mereka untuk peran kepemimpinan di masa depan. PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, sebagai perusahaan distribusi, dapat memperoleh banyak manfaat dari tenaga kerja yang terlatih dalam *self-management*, terutama dalam memastikan operasional yang lancar dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan.

F. Hubungan antara *Emotional Intelligence* dan *Self-management*

Emotional Intelligence adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik dalam dirinya sendiri maupun pada orang lain. Menurut Goleman, *emotional intelligence* mencakup beberapa aspek utama seperti kesadaran diri, pengelolaan diri (*self-management*), kesadaran sosial, dan keterampilan sosial. Salah satu aspek terpenting dari *emotional intelligence* adalah *self-management*, yang merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dan impulsnya serta beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah. Kemampuan ini sangat penting di lingkungan kerja, di mana karyawan sering menghadapi tekanan, tuntutan yang tinggi, dan perubahan yang konstan.⁵⁴

Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan *self-management* yang lebih baik. Mereka mampu mengatur emosi negatif seperti stres, cemas, dan frustrasi, sehingga dapat mempertahankan motivasi, fokus, dan komitmen

⁵⁴ Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

terhadap tugas mereka.⁵⁵ Sebagai contoh, penelitian oleh Kotsou et al., menunjukkan bahwa *emotional intelligence* meningkatkan kemampuan seseorang untuk merespons secara konstruktif terhadap tekanan, yang memungkinkan mereka untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi yang penuh tantangan.⁵⁶ Dengan demikian, *emotional intelligence* menjadi dasar penting dalam mengembangkan keterampilan *self-management* yang efektif di tempat kerja.

Studi lainnya oleh Cabello dan Fernandez-Berrocal, menegaskan bahwa individu dengan *emotional intelligence* tinggi memiliki keterampilan *self-management* yang lebih baik karena mereka mampu mengatur emosi negatif dan mempertahankan motivasi internal, yang penting dalam pencapaian tujuan jangka panjang.⁵⁷ Selain itu, penelitian oleh Newman, Joseph, dan MacCann, menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berperan sebagai prediktor penting dari *self-management*, terutama dalam hal mengatur respons emosional dan mengambil keputusan yang rasional meskipun berada di bawah tekanan.⁵⁸ Mereka menyimpulkan bahwa pengelolaan diri yang efektif dimulai dengan kemampuan untuk memahami dan mengatur emosi, yang menjadi fondasi dari *emotional intelligence*.

Secara keseluruhan, hubungan antara *emotional intelligence* dan *self-management* adalah signifikan karena *emotional intelligence* menyediakan dasar keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk mengelola emosi mereka secara efektif, merespons situasi dengan cara yang tepat, dan tetap termotivasi serta produktif. Dalam konteks profesional, hal ini sangat penting

⁵⁵ Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2019). *Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?* American Psychologist, 73(6), tahun 2019. Hal. 857.

⁵⁶ Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). *Improving emotional intelligence: A systematic review of existing work and future challenges.* Emotion Review, 11(2), tahun 2019. Hal. 155.

⁵⁷ Cabello, R., & Fernandez-Berrocal, P. *The role of emotional intelligence in employee performance: A critical review.* Journal of Occupational Health Psychology, 25(2), tahun 2020. Hal 240.

⁵⁸ Newman, D. A., Joseph, D. L., & MacCann, *Emotional intelligence and job performance: The importance of emotion regulation and strategic management of emotions.* Journal of Applied Psychology, 104(3), tahun 2019. Hal. 363.

karena karyawan dengan *emotional intelligence* tinggi mampu bekerja lebih efektif meskipun menghadapi stres dan tantangan kerja yang berat.⁵⁹

G. Penerapan *Emotional Intelligence* Di Tempat Kerja

Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Daniel Goleman pada tahun 1995, yang kemudian berkembang menjadi keterampilan penting di tempat kerja. Goleman menyatakan bahwa *emotional intelligence* terdiri dari beberapa aspek utama, yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri (*self-management*), kesadaran sosial, dan keterampilan sosial. Dalam lingkungan kerja, *emotional intelligence* tidak hanya berkontribusi pada hubungan interpersonal yang lebih baik tetapi juga mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.⁶⁰

Pentingnya *emotional intelligence* di tempat kerja telah dibuktikan oleh berbagai penelitian. Studi oleh Mayer, Caruso, dan Salovey menunjukkan bahwa individu dengan *emotional intelligence* tinggi mampu merespons situasi sulit dengan lebih tenang dan rasional. Mereka lebih mampu mengelola stres, beradaptasi dengan perubahan, dan mempertahankan motivasi di bawah tekanan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih produktif dan fokus dalam pekerjaannya.⁶¹ Selain itu, *emotional intelligence* memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan yang tepat, terutama dalam situasi yang melibatkan konflik atau ketidakpastian, di mana kecerdasan emosional dapat membantu individu untuk tetap objektif dan tidak terpengaruh oleh emosi negatif

Dalam konteks distribusi di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, penerapan *emotional intelligence* menjadi penting karena perusahaan beroperasi di industri yang melibatkan koordinasi yang intensif antara berbagai pihak, mulai dari pemasok, tim distribusi, hingga pelanggan. *Emotional intelligence* membantu karyawan untuk lebih efektif dalam berinteraksi dengan

⁵⁹ Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D.. *Emotions in the workplace*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, tahun 2020. Hal. 25

⁶⁰ Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

⁶¹ Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. *Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?* American Psychologist, 73(6), tahun 2019, hal. 857.

berbagai stakeholder, memahami kebutuhan pelanggan, serta mengelola konflik yang mungkin muncul selama proses distribusi.⁶² Misalnya, karyawan dengan *emotional intelligence* tinggi mampu merespons keluhan pelanggan dengan empati dan ketenangan, yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan menjaga hubungan bisnis jangka panjang.⁶³

Penelitian oleh Bar-On menunjukkan bahwa dalam industri distribusi, karyawan dengan tingkat *emotional intelligence* tinggi cenderung lebih baik dalam pengambilan keputusan di bawah tekanan, serta lebih fleksibel dalam menangani perubahan permintaan atau gangguan dalam rantai pasok.⁶⁴ Hal ini penting di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, di mana ketepatan waktu dan kualitas layanan adalah kunci keberhasilan. Dengan menerapkan *emotional intelligence*, karyawan dapat meningkatkan keterampilan *self-management*, mengurangi kesalahan kerja akibat stres, dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.⁶⁵

Secara keseluruhan, penerapan *emotional intelligence* di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap tidak hanya membantu dalam pengelolaan internal karyawan tetapi juga memperkuat hubungan eksternal dengan pelanggan dan mitra bisnis, yang penting dalam industri distribusi yang kompetitif.

H. Strategi untuk Meningkatkan Emotional Intelligence dan *Self-management*

Peningkatan *emotional intelligence* dan *self-management* sangat penting bagi karyawan dalam mencapai kinerja optimal di tempat kerja. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, strategi yang efektif diperlukan untuk membangun *emotional intelligence* yang baik di antara karyawan. Salah satu strategi utama adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang fokus pada

⁶² Schlaerth, A., Ensari, N., & Christian, J. *The role of emotional intelligence in managing conflict at work*. Human Resource Management Review, 29(3), tahun 2019.

⁶³ Boyatzis, R. E., & Gaskin, J. *Emotional intelligence and organizational effectiveness in the supply chain industry*. Journal of Business Logistics, 41(1), tahun 2020.

⁶⁴ Bar-On, R. *The impact of emotional intelligence on workplace performance in distribution companies*. International Journal of Logistics Management, 31(2), tahun 2020. Hal. 242.

⁶⁵ Ashkanasy, N. M., & Dorris, A. D. *Emotions in the workplace*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, tahun 2020. Hal. 25.

pengembangan keterampilan emosional. Menurut penelitian oleh Goleman, pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kesadaran diri, regulasi emosi, motivasi, empati, dan keterampilan sosial karyawan.⁶⁶ Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan program pelatihan yang menyentuh aspek-aspek penting dari *emotional intelligence*.

Strategi yang dapat diterapkan adalah diskusi. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi antar karyawan. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, diskusi bisa diadakan secara rutin untuk membahas tantangan emosional yang dihadapi dalam pekerjaan. Diskusi dapat membantu individu untuk belajar dari pengalaman orang lain dan memperluas pemahaman mereka tentang emosi dan reaksi di tempat kerja.⁶⁷ Dengan berbagi pengalaman, karyawan dapat memperoleh wawasan baru dan membangun empati terhadap rekan kerja mereka.

Mengimplementasikan teknik mindfulness juga merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan *emotional intelligence* dan *self-management*. Mindfulness melibatkan latihan fokus pada saat ini dan menerima pengalaman tanpa penilaian. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, karyawan dapat mengikuti sesi mindfulness secara rutin yang dapat membantu mereka mengelola stres dan meningkatkan kesadaran diri. Praktik mindfulness dapat meningkatkan kemampuan *self-regulation* dan ketahanan emosional individu.⁶⁸ Hal ini sangat bermanfaat dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti di PT Tri Usaha Jaya Majenang.

Selanjutnya, mentoring adalah strategi lain yang dapat diterapkan untuk meningkatkan *emotional intelligence* dan *self-management*. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, program mentoring dapat melibatkan karyawan senior yang memberikan bimbingan kepada karyawan baru atau junior. Mentoring tidak hanya membantu karyawan dalam hal teknis, tetapi juga dalam pengembangan

⁶⁶ Goleman, D. (2011). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

⁶⁷ Djuwita, R. (2019). "Peran Diskusi Kelompok dalam Pengembangan Keterampilan Komunikasi Karyawan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 123-130.

⁶⁸ Hasanah, N. (2020). "Mindfulness dan Pengaruhnya terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan." *Jurnal Psikologi*, 12(1), 25-38.

keterampilan emosional. Mentoring berfokus pada pengembangan pribadi dan profesional dapat mendorong individu untuk mengenali dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik.⁶⁹ Di lingkungan yang mendukung, karyawan dapat belajar dari pengalaman mentor mereka dan menerapkan keterampilan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, organisasi juga dapat menerapkan program umpan balik yang konstruktif. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, umpan balik yang diberikan secara rutin kepada karyawan dapat membantu mereka memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Umpan balik ini dapat mencakup aspek emosional dan perilaku di tempat kerja. Umpan balik yang baik dapat meningkatkan kesadaran diri dan motivasi karyawan untuk melakukan perbaikan.⁷⁰ Dengan mengetahui bagaimana tindakan mereka mempengaruhi orang lain, karyawan dapat mengembangkan *emotional intelligence* dan *self-management* yang lebih baik.

Mengembangkan budaya kerja yang terbuka dan inklusif juga merupakan langkah penting dalam meningkatkan *emotional intelligence* di PT Tri Usaha Jaya Majenang. Ketika karyawan merasa diterima dan dihargai, mereka lebih mungkin untuk mengekspresikan emosi mereka secara sehat. Lingkungan yang mendukung dan saling menghargai dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi yang positif. Budaya organisasi yang inklusif berdampak positif terhadap pengembangan *emotional intelligence* karyawan.⁷¹ Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Tri Usaha Jaya Majenang untuk menciptakan lingkungan yang mengutamakan keterbukaan dan kepercayaan di antara karyawan.

Selain itu, pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif juga perlu diperhatikan. Karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik cenderung memiliki *emotional intelligence* yang lebih tinggi. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, program pelatihan komunikasi dapat dirancang untuk

⁶⁹ Rakhmawati, I. (2021). "Dampak Program Mentoring terhadap Pengembangan Diri Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 45-52.

⁷⁰ Siti Aisyah, N. (2019). "Pengaruh Umpan Balik terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Swasta." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 101-110.

⁷¹ Nugraha, A., & Kristiawan, A. (2019). "Budaya Inklusif dan Pembangunan Kecerdasan Emosional Karyawan." *Jurnal Studi Manajemen*, 4(4), 85-95.

membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan mendengarkan aktif dan berempati. Keterampilan komunikasi yang baik berkontribusi pada hubungan interpersonal yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan *emotional intelligence* dan kinerja tim.⁷² Dengan demikian, keterampilan komunikasi yang baik harus menjadi fokus utama dalam pengembangan karyawan.

Satu strategi tambahan yang dapat diterapkan adalah pengenalan sistem penghargaan untuk mendorong pengembangan *emotional intelligence* dan *self-management*. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, penghargaan dapat diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan *emotional intelligence* yang tinggi dan berhasil mengelola emosi mereka dengan baik. Sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berkembang dan berkontribusi secara positif.⁷³ Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya memberikan penghargaan kepada hasil kerja, tetapi juga kepada usaha karyawan dalam mengembangkan diri.

Akhirnya, evaluasi dan peninjauan secara berkala terhadap semua program yang diterapkan juga sangat penting. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, evaluasi dapat dilakukan setiap tahun untuk mengukur dampak dari semua strategi yang diterapkan. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang sistematis dapat membantu organisasi untuk memahami efektivitas program pengembangan *emotional intelligence* dan *self-management* serta melakukan perbaikan yang diperlukan.⁷⁴ Dengan cara ini, PT Tri Usaha Jaya Majenang dapat terus beradaptasi dan meningkatkan program mereka agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perkembangan industri.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap dapat membangun fondasi yang kuat untuk meningkatkan *emotional intelligence* dan *self-management* di kalangan karyawannya. Hal ini tidak hanya

⁷²Widyastuti, A. (2019). "Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja." *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 55-62.

⁷³ Djojosoebagio, A., & Sucipto, H. (2020). "Sistem Penghargaan dan Motivasi Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan X." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 44-51.

⁷⁴ Cahyani, F. (2020). "Evaluasi Program Pelatihan: Metode dan Penerapan." *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(3), 25-32.

akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Membangun *emotional intelligence* di tempat kerja adalah investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berusaha menggali secara mendalam masalah manusia dan sosial. Bogdan dan Taylor menjelaskan “penelitian kualitatif sebagai proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif maupun verbal dari orang-orang dan perilaku yang diamati.”⁷⁵

Jenis penelitian dilakukan secara langsung di tempat penelitian. Peneliti mengumpulkan data-data dengan cara observasi, wawancara, mengamati secara langsung di lokasi penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang subjek dari perspektif individu, seperti halnya pandangan, persepsi, ide yang dimiliki oleh orang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, fokusnya kepada peran *emotional intelligence* dalam meningkatkan *self-management* di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap.

Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengeksplorasi secara mendalam bagaimana *emotional intelligence* berperan dalam meningkatkan *self-management* karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap. Metode ini membantu menggali pengalaman subjektif, persepsi, dan pandangan individu mengenai penerapan kecerdasan emosional dalam konteks kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Tri Usaha Jaya. PT ini terletak di desa Ciporos, Kecamatan Karangpucung, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53255.

Pemilihan PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik perusahaan yang bergerak di

⁷⁵ Farida Nugrahani “*Metode Penelitian Kualitatif*,” (Solo, Cakra Books, Thn. 2014), Hal.8.

bidang distribusi, di mana kemampuan *self-management* karyawan menjadi sangat penting untuk menjaga efisiensi operasional dan kualitas layanan. Menggunakan *emotional intelligence* untuk meningkatkan *self-management* di lingkungan kerja ini dapat memberikan wawasan berharga mengenai bagaimana karyawan mengelola emosi mereka dalam menghadapi tekanan dan tantangan sehari-hari. Dampaknya bagi *emotional intelligence* adalah memperkaya literatur terkait penerapan *emotional intelligence* dalam sektor distribusi, yang masih jarang dieksplorasi, serta memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan *self-management* di industri yang membutuhkan pengaturan diri dan ketahanan tinggi dalam operasionalnya.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2023 sampai Juni 2024.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah :

- a. **SPV (Supervisor) Faiz:** Supervisor memiliki peran penting dalam mengawasi kinerja tim dan memastikan operasional berjalan sesuai rencana. Sebagai seorang pemimpin, kemampuan untuk mengelola emosi, memotivasi tim, dan menghadapi tekanan sangatlah krusial. Oleh karena itu, wawancara dengan Faiz sebagai SPV akan memberikan perspektif tentang bagaimana *emotional intelligence* digunakan dalam memimpin dan meningkatkan *self-management*, baik untuk dirinya sendiri maupun anggota timnya.
- b. **Kepala Gudang Otong :** Otong berperan sebagai Kepala Gudang, yang bertanggung jawab atas operasional gudang yang sering kali penuh tekanan. Wawancara dengan beliau penting untuk memahami bagaimana penggunaan *emotional intelligence* dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang cepat dan efektif, serta menjaga hubungan baik dengan staf dalam situasi yang menuntut.

- c. **Kepala Admin Nisa:** Nisa dipilih karena perannya yang vital dalam mengelola kegiatan administratif. Dalam posisi ini, kemampuan untuk mengelola emosi dan beradaptasi dengan perubahan sangat penting. Wawancara dengannya akan memberikan perspektif tentang bagaimana *emotional intelligence* memengaruhi manajemen stres dan efisiensi kerja dalam administrasi.
- d. **Sales Budi:** Budi sebagai tenaga penjual berinteraksi langsung dengan pelanggan, di mana kemampuan untuk memahami dan merespons emosi sangat krusial. Menggali pengalaman beliau akan memberikan insight mengenai bagaimana *emotional intelligence* berperan dalam membangun hubungan yang baik dengan pelanggan serta mengatasi tantangan dalam proses penjualan.
- e. **Droping (Pengiriman) Resa:** Resa dipilih karena tanggung jawabnya dalam proses pengiriman barang, yang sering kali melibatkan situasi mendesak dan kendala. Wawancara dengan beliau dapat memberikan gambaran tentang bagaimana *emotional intelligence* membantu dalam mengatasi tekanan dan menjaga kualitas layanan pengiriman, serta pentingnya pengelolaan diri.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi fokus utama atau sasaran dari suatu penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *emotional intelligence* dalam meningkatkan *self-management* di tempat kerja, yaitu di PT Tri Usaha Jaya.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang akurat dari sumber yang diamati tanpa harus bergantung pada laporan dari pihak lain. Ini menjadikan observasi sebagai teknik yang sangat penting dalam penelitian, terutama dalam penelitian kualitatif.

Observasi adalah sebuah metode yang terstruktur, dimana peneliti menggunakan panca indera secara langsung untuk mengamati dan

memperoleh informasi yang akurat mengenai suatu keadaan. Dengan observasi ini, peneliti dapat mencatat dengan sistematis gejala yang terjadi pada objek penelitian. Proses pengamatan dan pencatatan dilakukan secara langsung di lokasi kejadian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam, sehingga observasi ini disebut sebagai observasi langsung bersama objek penelitian.⁷⁶

Observasi dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi non partisipan pada karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang. Hal ini peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan aktivitas yang dilakukan karyawan yang diteliti.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan narasumber. Metode ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan detail mengenai suatu topik atau fenomena yang sedang diteliti.⁷⁷

Untuk memastikan keabsahan informasi, teknik wawancara digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan informasi mengenai peran emotional intelligence dalam meningkatkan *self-management* di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap. Selama wawancara, peneliti mengajukan pertanyaan yang relevan dengan fokus masalah dan tujuan penelitian kepada karyawan di perusahaan. Tujuan dari pertanyaan tersebut adalah untuk memahami bagaimana penerapan emotional intelligence oleh atasan dan rekan kerja membantu dalam meningkatkan kemampuan *self-management* karyawan. Wawancara dilakukan kepada supervisor dan karyawan untuk menggali informasi tentang pengalaman mereka terkait penerapan emotional intelligence di lingkungan kerja.

⁷⁶ Anis Syafa Wani et al., "Penggunaan Teknik Observasi Fisik Dan Observasi Intelektual Untuk Memahami Karakteristik Siswa Di Sekolah Menengah Pertama," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 3737–3743.

⁷⁷ Marheni Eka Saputri, "Wawancara" (Tanjungpinang, 2020).

Wawancara merupakan metode penelitian yang memiliki berbagai jenis, di antaranya adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur melibatkan penggunaan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis dengan jawaban yang telah disiapkan sebelumnya, sedangkan wawancara tidak terstruktur tidak melibatkan pedoman wawancara yang sudah tersusun secara sistematis. Dalam wawancara terstruktur, peneliti mengikuti format yang telah ditetapkan untuk mengumpulkan data secara sistematis, sementara dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti lebih mengandalkan kebebasan untuk mengeksplorasi topik tanpa batasan pertanyaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.⁷⁸

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur yaitu dengan menanyakan pertanyaan yang sudah disiapkan terlebih dahulu, akan tetapi pertanyaan dapat bercabang secara spontan, agar dapat menggali lebih banyak informasi mengenai tema yang sedang diteliti. Peneliti juga menciptakan suasana yang nyaman dan aman bagi narasumber saat wawancara dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh narasumber.

Data wawancara yang diperoleh pada penelitian ini terdiri dari dua sumber. Pertama, wawancara dilakukan dengan supervisor di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap. Data yang digali mencakup data demografis, pengalaman, serta pengetahuan mereka mengenai penerapan *emotional intelligence* dan dampaknya terhadap *self-management* karyawan. Informan kedua adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Data yang dikumpulkan meliputi data demografis, pengalaman kerja, dan penerapan *emotional intelligence* dalam konteks pekerjaan serta bagaimana hal ini berkontribusi terhadap kemampuan *self-management* mereka. Kegiatan wawancara ini dilaksanakan untuk memperoleh informasi mengenai peran *emotional intelligence* dalam meningkatkan *self-management* di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap.

⁷⁸ Hasan, "Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian Masyarakat."

Instrumen pengumpulan data pada penelitian menggunakan panduan wawancara. Panduan wawancara meliputi aspek: 1. Emotional intelligence, 2. Kesadaran diri, 3. Pengendalian diri, 4. Motivasi

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini mencakup pengumpulan catatan tertulis, foto, dan rekaman selama proses wawancara dengan karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap. Peneliti dapat mengambil catatan rinci tentang pengalaman karyawan, termasuk interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, peneliti juga dapat merekam wawancara dengan izin dari informan, sehingga dapat kembali merujuk pada pernyataan mereka untuk memastikan keakuratan dan detail informasi yang diperoleh. Dokumentasi ini berfungsi sebagai sumber data yang dapat diandalkan untuk meneliti.

E. Teknik Analisis Data

Konsep analisis data, menurut Noeng Muhadjir, “berarti observasi, wawancara, dan sebagainya. Ini merupakan proses pencarian dan pengumpulan yang terorganisir. Upaya menemukan makna harus dilakukan setelah pemeriksaan ini guna meningkatkan pemahaman.” Setelah semua informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian telah dikumpulkan secara lengkap, analisis data merupakan langkah proses penelitian yang selesai.”⁷⁹ Menurut Miles dan Huberman, ada empat tahap dalam analisis data kualitatif, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dari data. Metode Miles dan Huberman untuk analisis data kualitatif dapat ditemukan di bawah ini:

1. Pengumpulan Data

Dalam tahap pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara dengan berbagai karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang, termasuk supervisor, kepala gudang, kepala admin, dan staf penjualan, untuk mengumpulkan

⁷⁹ Ali Muhson, “*Teknik Analisis Kuantitatif*”, Universitas Negeri Yogyakarta, Thn 2006., Hal 183.

perspektif yang beragam mengenai penerapan *emotional intelligence*. Selain wawancara, observasi langsung terhadap interaksi antar karyawan dan dokumentasi perusahaan yang relevan juga diambil. Proses ini menjamin bahwa informasi yang diperoleh tidak hanya bergantung pada satu jenis sumber, melainkan mencakup berbagai perspektif yang saling melengkapi.

2. Reduksi Data

Peneliti dapat melakukan diskusi, melalui diskusi ini, peneliti dapat menguji kembali tema yang diidentifikasi dan memastikan bahwa interpretasi data mencerminkan pengalaman karyawan di lapangan. Peneliti juga dapat menggunakan catatan lapangan dan dokumen yang telah dikumpulkan untuk memverifikasi pengkodean yang telah dilakukan. Dengan melibatkan pihak lain dalam proses ini, peneliti dapat memastikan bahwa reduksi data dilakukan secara objektif dan relevan dengan fokus penelitian.

3. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam format yang mudah dipahami, seperti narasi yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel. Misalnya, peneliti dapat menggunakan tabel untuk merangkum temuan dari wawancara mengenai cara-cara karyawan menerapkan *emotional intelligence* dalam pekerjaan sehari-hari. Penyajian ini tidak hanya membantu dalam menarik kesimpulan, tetapi juga memungkinkan pembaca untuk dengan cepat mengidentifikasi pola dan hubungan yang signifikan dalam data. Dengan memanfaatkan berbagai format penyajian, peneliti dapat memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang temuan penelitian.

4. Penarikan Kesimpulan

Dalam penarikan kesimpulan, peneliti menggunakan refleksi tertulis untuk mencatat proses berpikir dan perkembangan ide selama penelitian. Selain itu, peneliti dapat melakukan diskusi untuk membahas kesimpulan yang diambil. Langkah-langkah ini membantu peneliti dalam memastikan

bahwa hasil penelitian memberikan gambaran yang akurat mengenai peran emotional intelligence dalam meningkatkan kemampuan manajemen diri di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

1. Gambaran Umum PT Tri Usaha Jaya Majenang

Tri Usaha Jaya Majenang merupakan distributor dari salah satu perusahaan terkenal yaitu PT. Softex Indonesia. Tri Usaha Jaya Majenang merupakan salah satu perusahaan distribusi dengan pusat di Tegal Jawa Tengah. Awal mulai terbentuknya distributor Tri Usaha Jaya atau yang disingkat TUJ Majenang yaitu tidak adanya distributor produk perawatan bayi, perawatan dewasa, perawatan feminim, perawatan keluarga dan perawatan kelahiran. Pembukaan lahan pertama dilakukan pada tahun 2016 dengan mencari beberapa toko retail yang akan bekerjasama dengan Tri Usaha Jaya Majenang. Karyawan terbagi menjadi 4 bagian dengan sistem kerja yang berbeda – beda ada SPV, Kepala Gudang, Kepala Admin, Sales, Dropping.⁸⁰

a. SPV (Supervisor)

Pimpinan perusahaan atau yang biasa disebut dengan SPV ini berkerja sebagai pemimpin perusahaan. SPV memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan mengarahkan pekerjaan para bawahan atau tim di bawahnya. Dalam PT Tri Usaha Jaya SPV bertugas sebagai kepala koordinasi tim agar mencapai target penjualan setiap bulannya. Tidak hanya itu, SPV juga bertugas menangani masalah dan konflik yang mungkin timbul di antara anggota tim atau dalam pelaksanaan tugas.

b. Kepala Gudang

Kepala gudang yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola operasional semua kegiatan di gudang. Di PT Tri Usaha Jaya kepala gudang bertugas mengawasi dan mengkoordinasikan kegiatan penerimaan, penyimpanan, dan

⁸⁰ Hasil Interview dengan Faiz, sebagai *SPV TUJ Majenang*, pada tanggal 6 Desember 2023, pukul 10.30 WIB.

pendistribusian barang-barang di gudang. Tugas lain dari kepala gudang ini juga mengawasi dan mengevaluasi kinerja staf gudang, seperti penerimaan, pengepakan, dan pengiriman barang.

c. Kepala Admin

Kepala admin adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola seluruh kegiatan peradministrasian dalam perusahaan. Tugas dari kepala admin di PT Tri Usaha Jaya ini memastikan semua dokumen, laporan keuangan serta laporan permintaan pesanan dari toko dikelola dengan baik dan tepat waktu.

d. Sales

Sales adalah sebutan untuk tenaga penjual atau orang yang bertugas menjual produk dari sebuah perusahaan kepada pelanggan. Tugas sales di PT Tri Usaha Jaya yaitu mempromosikan dan menjual produk perusahaan kepada pelanggan, mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan membangun dan memelihara hubungan baik dengan pelanggan untuk mendukung pertumbuhan penjualan perusahaan.

e. Dropping

Dropping ini proses pengantaran atau penurunan barang dari kendaraan pengangkut ke lokasi tujuan. Tugas dropping di PT Tri Usaha Jaya yaitu membantu dalam memuat atau membongkar barang dari kendaraan pengangkut, memberikan laporan pengiriman dari perusahaan ke toko.

2. Visi dan Misi PT Tri Usaha Jaya

Berikut ini adalah visi dan misi dari PT Tri Usaha Jaya:⁸¹

Visi : Menjadi distributor yang terpercaya dan terdepan dalam menyediakan produk berkualitas bagi pelanggan.

⁸¹ Wawancara dengan Faiz 24 Februari 2024.

Misi : a. Menyediakan produk sesuai kebutuhan pelanggan. b. Menjalinkan kerja sama yang baik dengan mitra bisnis. c. Memberikan layanan terbaik demi kepuasan pelanggan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana peran emotional intelligence dapat meningkatkan kemampuan *self-management* karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan sering menghadapi situasi yang menuntut kemampuan untuk mengatur emosi, waktu, dan prioritas dengan baik. Emotional intelligence, atau kecerdasan emosional, berperan dalam membantu karyawan mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Karena emosi yang tidak terkelola dengan baik dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja, sedangkan pemahaman yang baik tentang emosi dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan kerja sama tim.

Self-management yang baik memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu, mengelola stres, dan tetap fokus pada tujuan, serta membuat keputusan yang lebih bijak. Kemampuan untuk mengatur diri ini sangat penting, terutama dalam industri distribusi di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, di mana alur kerja harus berjalan lancar dan tepat waktu. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan efisien akan lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas operasional tanpa penundaan yang dapat mempengaruhi proses distribusi. Manajemen diri yang baik memungkinkan karyawan untuk menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih tenang, sehingga produktivitas dan kinerja mereka tetap optimal.

Pentingnya memahami bagaimana emotional intelligence dapat berkontribusi dalam meningkatkan *self-management* tidak hanya sebatas pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut Goleman (2019), emotional intelligence mencakup kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan menangani konflik dengan cara yang konstruktif. Dalam konteks kerja di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mudah mengatasi masalah dan

berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja, yang pada akhirnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek-aspek *emotional intelligence*, seperti kesadaran diri, regulasi diri, empati, pendorong diri, penyesuaian diri, pengendalian diri, dan pengembangan diri mendukung kemampuan *self-management* yang lebih baik.

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri ini kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengevaluasi pikiran, perasaan, dan tindakannya sendiri. Ini merupakan elemen penting dalam pengembangan pribadi dan hubungan dengan orang lain, karena memungkinkan seseorang untuk mengidentifikasi motivasi, kekuatan, kelemahan, serta dampak dari perilaku mereka terhadap lingkungan dan orang lain.

Dalam observasi, ditemukan bahwa karyawan-karyawan yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi lebih mampu mengenali emosi mereka dengan cepat dan tepat. Hal ini penting dalam manajemen diri, karena orang yang sadar akan emosi mereka dapat merespons situasi dengan lebih baik. Kesadaran diri memungkinkan karyawan untuk memahami bagaimana perasaan tertentu, seperti kecemasan atau kemarahan, dapat memengaruhi perilaku mereka. Misalnya, seseorang yang menyadari bahwa ia sedang merasa cemas dapat mengambil langkah untuk mengelola kecemasan tersebut, alih-alih membiarkan emosi mengganggu kinerjanya.

Menurut Faiz dalam wawancara:

“Saat ada yang mengalami konflik, saya memilih untuk mendengarkan dari kedua pihak, meredakan ketegangan, agar bisa kembali produktif”⁸²

Menurut Nisa dalam wawancara:

“Saat ada tekanan deadline, biasanya saya mengelola stres atau mood dengan baik dan menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, sehingga pekerjaan tetap berjalan lancar dan produktif”⁸³

⁸² Wawancara dengan bapak Faiz 16 Maret 2024

⁸³ Wawancara dengan mba Nisa 16 Maret 2024

Menurut Otong dalam wawancara:

“Ketika terjadi masalah dengan stok, ya saya berusaha tetap tenang, dan mencari solusi untuk membuat keputusan yang tepat”⁸⁴

Menurut Budi dalam wawancara:

“Mba kalo saya ya saat situasi kaya gitu bisanya menggunakan empati untuk memahami kebutuhan pelanggan, sehingga berhasil menjalin hubungan yang lebih baik dan dapat meningkatkan penjualan”⁸⁵

Menurut Resa dalam wawancara:

“Pernah mba saya udah hampir sampai ketempat pengiriman, tapi mendadak ada perubahan tempat, bayangin jadi saya mba bakal kesel ngga, tapi ya mau gimana lagi saya tetap tenang sehingga bisa mengatur ulang dan memastikan pengiriman akan sampai tepat waktu”⁸⁶

Dalam hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap emosi mereka. Karyawan yang memiliki kesadaran diri cenderung lebih mampu mengenali emosi-emosi yang muncul saat bekerja, terutama saat menghadapi situasi stres.

Mereka memiliki tingkat kesadaran diri tinggi dapat dengan cepat mengenali emosi mereka dalam situasi tertentu, seperti saat menghadapi masalah pekerjaan atau tekanan deadline. Mereka terlihat lebih mampu mengidentifikasi perubahan emosi, baik emosi positif maupun negatif, dan berusaha mengontrol dampaknya terhadap perilaku. Para pekerja memiliki tingkat kesadaran diri tinggi dapat dengan cepat mengenali emosi mereka dalam situasi tertentu, seperti saat menghadapi masalah pekerjaan atau tekanan deadline. Mereka terlihat lebih mampu mengidentifikasi perubahan emosi, baik emosi positif maupun negatif, dan berusaha mengontrol dampaknya terhadap perilaku.

Kesadaran diri mendorong karyawan untuk memikirkan ulang pengalaman emosional mereka dan menggunakan refleksi sebagai alat

⁸⁴ Wawancara dengan mas Otong 16 Maret 2024

⁸⁵ Wawancara dengan mas Budi 16 Maret 2024

⁸⁶ Wawancara dengan mas Resa 16 Maret 2024

untuk pembelajaran. Banyak partisipan menyatakan bahwa refleksi diri membantu mereka memahami kesalahan dan mencari cara yang lebih baik untuk mengelola emosi di masa depan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, terlihat bahwa kesadaran diri memainkan peran penting dalam peningkatan *self-management* sebagai bagian dari *emotional intelligence*. Kesadaran diri membantu karyawan mengenali dan mengelola emosi mereka, mempengaruhi pengambilan keputusan yang lebih rasional, meningkatkan kemampuan kontrol diri, serta memperbaiki hubungan interpersonal.

2. Manajemen Emosi

Manajemen emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi secara tepat, baik dalam situasi pribadi maupun sosial. Manajemen emosi merupakan salah satu komponen utama dari *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), yang mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan diri sendiri dan orang lain. Kemampuan ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan emosional, menghadapi tekanan, serta membangun hubungan yang sehat dan produktif.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mengelola emosi, terutama saat stres, adalah kunci untuk mempertahankan kinerja. Beberapa karyawan menyebutkan menggunakan teknik seperti pernapasan dalam, jeda sejenak sebelum merespons, atau bahkan memisahkan diri dari situasi untuk sementara waktu guna mengurangi ketegangan emosional. Mereka merasa bahwa manajemen emosi membantu mereka untuk tetap fokus pada solusi daripada terjebak dalam emosi negatif.

Menurut Faiz dalam wawancara:

“Saya juga terkadang mencari dukungan dari rekan kerja mba untuk berbagi beban kerja dan mengurangi stres saat situasi menjadi sulit.”⁸⁷

Menurut Nisa dalam wawancara:

⁸⁷ Wawancara dengan Faiz 16 Maret 2024

“Saat ada kesalahan data, paling saya menarik napas dulu dan menanganinya dengan teliti agar tidak membuat keputusan terburu-buru yang bisa memperburuk keadaan.”⁸⁸

Menurut Otong dalam wawancara:

“Dalam situasi saat stok yang mendadak habis, terkadang saya menjaga emosi agar tetap stabil, dan kalo bisa langsung berkoordinasi dengan pemasok tanpa harus tergesa-gesa, sehingga masalah bisa cepat terselesaikan.”⁸⁹

Menurut Resa dalam wawancara:

“Sayakan sering nganter barang untuk pelanggan-pelanggan mba, ya ada aja masalahnya saat itu entah dari saya sendiri atau kesalahan dari admin atau gudangnya. Jadi saya salah alamat untuk pesanan, disitulah timbul emosi mba. Saya telfon ke gudang dan menanyakan alamat yang benar. Setelah itu saya antar ulang pesanan. Yang namanya emosi pasti ya mba tapikan yaudah dan diambil positifnya mungkin tadi saat mau berangkat saya harusnya memastikan lagi biar ga ada kesalahan kaya gini.”⁹⁰

Menurut Budi dalam wawancara:

“Waktu itu saya berhadapan dengan pelanggan yang rewel, saat itu juga saya harus sabar, mendengarkan keluhan mereka, dan berusaha memenangkan. Karna kalau sama-sama emosi tidak menyelesaikan masalah mba.”⁹¹

Dalam wawancara, karyawan menyebutkan bahwa ketika mereka mampu mengendalikan emosi, mereka merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan dan membuat keputusan yang lebih bijaksana. Emosi yang tidak dikelola dengan baik, menurut mereka, sering kali mengarah pada keputusan yang tergesa-gesa atau tidak tepat, yang dapat berdampak negatif pada hasil kerja.

⁸⁸ Wawancara dengan Nisa 16 Maret 2024

⁸⁹ Wawancara dengan Otong 16 Maret 2024

⁹⁰ Wawancara dengan Resa 16 Maret 2024

⁹¹ Wawancara dengan Budi 16 Maret 2024

Komponen kecerdasan emosional berikutnya yang diamati adalah manajemen emosi individu yang mampu mengatur emosi dan impuls mereka lebih baik cenderung lebih sukses dalam mengelola perilaku mereka dalam berbagai situasi. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa:

- 1) Orang dengan pengelolaan diri yang baik dapat menahan dorongan untuk bereaksi secara emosional terhadap situasi yang menegangkan. Mereka cenderung berpikir sebelum bertindak, menjaga sikap yang tenang, dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi, alih-alih berfokus pada frustrasi atau kekesalan.

Dalam beberapa kasus di tempat kerja, ketika konflik antar-rekan muncul, individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat tetap tenang dan tidak mudah tersulut emosinya. Mereka lebih memilih untuk menyelesaikan masalah melalui komunikasi yang efektif dan menyelesaikan masalah secara rasional.

Dengan pengelolaan diri yang baik, individu tidak hanya mampu menjaga ketenangan emosional mereka sendiri tetapi juga mempengaruhi lingkungan sekitar secara positif. Ini membantu mereka mempertahankan *self-management*, meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.

3. Keterampilan Sosial

Keterampilan Sosial adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Keterampilan ini mencakup berbagai kemampuan seperti komunikasi, kerjasama, dan manajemen konflik, yang membantu seseorang membangun hubungan yang positif, menyelesaikan masalah sosial, dan bekerja sama dalam tim. Keterampilan sosial yang baik adalah salah satu komponen *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) yang dapat meningkatkan kualitas interaksi interpersonal dan kesejahteraan sosial.

Dalam observasi, penting dalam mendukung kolaborasi antar tim, khususnya dalam proses distribusi yang melibatkan koordinasi berbagai

divisi, seperti bagian gudang, pengiriman, dan penjualan. Karyawan dengan keterampilan sosial yang baik lebih mampu bekerja sama, saling membantu, dan memberikan dukungan kepada rekan-rekan mereka.

Menurut Faiz dalam wawancara:

“Menurut saya kalo soal membangun tim yang efektif itu penting, karena bisa membantu saya dalam memahami dan menghargai perasaan anggota, jadi meningkatkan komunikasi dan kerja sama”⁹²

“Saya juga mengukur keberhasilan dengan melihat dari peningkatan komunikasi dalam tim, jadi bisa sedikit sedikit berkurang konfliknya yang muncul mba”⁹³

Menurut Otong dalam wawancara:

“Kalo dibentuknya tim dari awal saya kerja, nah dalam kerjaan ini bisa membantu saya mba setiap anggota, memungkinkan saya untuk mengatur tugas bisa lebih baik dan menciptakan lingkungan saling mendukung sih mba. bisa juga diliat dari setiap tim ini dari motivasinya apa ngga dan produktivitasnya mereka dalam menyelesaikan tugas itu seperti apa”⁹⁴

Menurut Nisa dalam wawancara:

“Kalo saya sih dalam pekerjaan terus ada membangun tim setuju saja apa lagi bisa kaya buat menyelesaikan konflik dan meningkatkan kolaborasi, yang membuat tim lebih efisien dan harmonis”⁹⁵

“Saya juga menilai keberhasilan bisanya lewat umpan balik dari rekan kerja saya sih mba, terus juga pengurangan konflik kan jadi suasana kerja lebih adem mba”⁹⁶

Menurut Budi dalam wawancara:

“Seneng saya mba kalo bisa menciptakan kepercayaan dan kerja sama yang baik, apalagi dalam tim ini bisa saling membantu sama lain rasanya kan bisa mengurangi beban sedikit dan lebih seneng lagi kalo penjualan

⁹² Wawancara dengan Faiz 28 Maret 2024

⁹³ Wawancara dengan Faiz 28 Maret 2024

⁹⁴ Wawancara dengan Otong 28 Maret 2024

⁹⁵ Wawancara dengan Nisa 28 Maret 2024

⁹⁶ Wawancara dengan Nisa 28 Maret 2024

mencapai target. Terus saya sering melihat keberhasilan itu dilihat dari hubungan yang terjalin dengan pelanggan, serta penjualan yang meningkat”⁹⁷

Menurut Resa dalam wawancara:

“Saya kalo soal tim dalam kerjaan mah oke saja mba apa lagi timnya solid-solid, jadi kami yang satu tim bisa kerja sama lebih efektif dalam setiap pengiriman barang”⁹⁸

Karyawan ini memiliki keterampilan sosial yang kuat lebih mudah berkolaborasi dalam tim. Mereka mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan mereka, menunjukkan kemampuan untuk mendengarkan dan merespons secara tepat, yang menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam wawancara juga, karyawan mengungkapkan bahwa kerja sama tim membantu mereka menjaga hubungan kerja yang baik, yang pada akhirnya mendukung mereka dalam mengelola tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain membuat mereka merasa lebih terorganisir, lebih mampu mengatasi tantangan, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif, bekerja sama dalam tim, dan mengelola konflik tidak hanya membantu dalam interaksi interpersonal tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan diri yang lebih baik. Keterampilan sosial yang baik membuat karyawan lebih mampu menghadapi tekanan, tetap produktif, dan menjaga *kesemotional intelligenc* keseimbangan emosi dalam berbagai situasi. Dengan demikian, keterampilan sosial yang kuat berperan langsung dalam mendukung *self-management* dan menciptakan lingkungan kerja serta sosial yang lebih harmonis.

4. Empati

⁹⁷Wawancara dengan Budi 28 Maret 2024

⁹⁸ Wawancara dengan Resa 28 Maret 2024

Empati adalah kemampuan untuk memahami, merasakan, dan berbagi perasaan orang lain. Ini merupakan salah satu peran juga dalam *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) yang membantu seseorang membangun hubungan yang lebih baik, mendukung orang lain secara emosional, dan merespons situasi dengan penuh pengertian. Empati tidak hanya sebatas memahami apa yang dirasakan orang lain, tetapi juga berusaha untuk menempatkan diri dalam posisi mereka dan merespons sesuai dengan perasaan atau kebutuhan mereka.

Saat melakukan observasi dan wawancara, ditemukan bahwa empati tidak hanya memainkan peran dalam interaksi sosial tetapi juga secara langsung mempengaruhi bagaimana individu mengelola diri mereka sendiri, terutama dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan atau konflik.

Menurut Faiz dalam wawancara:

“Misal empati ini mempengaruhi hubungan saya dengan tim ya disitu juga harus memahami perasaan dan kebutuhan tim, jadi saya bisa lebih baik dalam memberikan arahan dan dukungan, ya bisa sedikit bikin suasana tempat kerja lebih harmonis lagi mba”⁹⁹

Menurut Otong dalam wawancara:

“Kalo saya mah mba saat ada tantangan yang lagi dihadapi oleh staf gudang yang biasanya marah-marah menggunakan nada tinggi, yaa sebisa mungkin memberikan solusi yang tepat untuk jalan keluarnya, dan kaya gini bisa memperkuat kerja sama antar kami”¹⁰⁰

Menurut Nisa dalam wawancara:

“Kan ada ya mba beberapa yang ngeluh ke saya, yaa dengan empati ini membantu saya dalam mendengarkan keluhan rekan kerja dengan lebih baik, sehingga kami bisa bekerja sama untuk menemukan solusi tanpa adanya konflik”¹⁰¹

Menurut Budi dalam wawancara:

⁹⁹ Wawancara dengan Faiz 28 Maret 2024

¹⁰⁰ Wawancara dengan Otong 28 Maret 2024

¹⁰¹ Wawancara dengan Nisa 28 Maret 2024

“Dengan adanya empati ini kalo menurut saya mah lebih peka terhadap kebutuhan tim dan pelanggan, terus juga menciptakan hubungan yang lebih baik dan saling mendukung saja sih mba”¹⁰²

Menurut Resa dalam wawancara:

“Mba dengan adanya empati ini, ya saya lebih bisa memahami kesulitan-kesulitan rekan kerja di lapangan, jadi kami bisa saling bantu dan bekerja lebih efisien”¹⁰³

Dari observasi dan wawancara, yang menunjukkan empati tinggi cenderung lebih peka terhadap perasaan dan kebutuhan emosional orang lain. Mereka terlihat lebih cepat memahami situasi emosional rekan kerja atau orang-orang di sekitarnya, dan menyesuaikan cara mereka berkomunikasi atau bertindak untuk mendukung suasana yang lebih positif.

Karyawan juga mengungkapkan bahwa kemampuan mereka untuk memahami emosi orang lain membantu mereka dalam mengelola respons emosional mereka sendiri. Dengan lebih memahami orang lain, mereka bisa menghindari reaksi emosional yang negatif, seperti kemarahan atau frustrasi, karena mereka mampu menempatkan diri pada posisi orang lain.

Ada juga karyawan yang memiliki empati cenderung lebih terampil dalam berkomunikasi, terutama dalam situasi yang membutuhkan sensitivitas emosional. Mereka terlihat lebih sabar dan mendengarkan dengan lebih baik, yang membantu mereka menyelesaikan masalah atau konflik dengan cara yang lebih tenang dan terarah.

Karyawan lainnya menegaskan bahwa empati membantu mereka dalam berkomunikasi lebih efektif dengan orang lain. Mereka lebih mampu menangkap nada emosional dari lawan bicara dan menyesuaikan gaya komunikasi mereka untuk mencegah kesalahpahaman atau konflik. Dengan begitu, mereka merasa lebih mampu mengelola diri dalam situasi sosial yang kompleks.

¹⁰² Wawancara dengan Budi 28 Maret 2024

¹⁰³ Wawancara dengan Resa 28 Maret 2024

Dari observasi dan wawancara, terlihat jelas bahwa empati berperan penting dalam *emotional intelligence* meningkatkan *self-management*. Dengan mampu memahami dan merespons emosi orang lain, partisipan lebih efektif dalam mengelola emosi mereka sendiri, mengambil keputusan yang lebih bijaksana, serta menyelesaikan konflik secara damai. Empati juga membantu dalam membangun hubungan interpersonal yang lebih baik, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan menjaga produktivitas serta *kesemotional intelligenc*imbangan emosional di lingkungan kerja. Semua ini berkontribusi pada peningkatan *self-management* yang lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan.

5. Pendorong Diri

Pendorong diri (*self-motivation*) merupakan faktor kunci yang mendukung kemampuan *self-management* individu. Pendorong diri merujuk pada motivasi internal yang membuat seseorang tetap bersemangat dan disiplin dalam mencapai tujuan, meskipun dihadapkan pada tantangan atau hambatan. Berdasarkan observasi dan wawancara, karyawan-karyawan ini ada yang memiliki dorongan diri yang kuat lebih mampu mengelola waktu, emosi, dan tugas-tugas dengan baik.

Menurut Faiz dalam wawancara:

*“Biasanya saya suka memotivasi diri sendiri untuk menetapkan terget harian kecil mba untuk menjaga fokus, dan selalu mengingat dampak positif dari pencapaian target tim dan perusahaan”*¹⁰⁴

Menurut Otong dalam wawancara:

*“Saya memotivasi diri biasanya dengan melihat pencapaian sebelumnya dan terus belajar dari pengalaman, sehingga merasa termotivasi untuk selalu lebih baik lagi”*¹⁰⁵

Menurut Nisa dalam wawancara:

¹⁰⁴ Wawancara dengan Faiz 13 April 2024

¹⁰⁵ Wawancara dengan Otong 13 April 2024

“Kalo saya merencanakan pekerjaan secara sistematis dan memberikan reward kecil untuk diri sendiri karna telah menyelesaikan setiap tugas, agar tetap termotivasi”¹⁰⁶

Menurut Budi dalam wawancara:

“Saya fokus pada hasil akhir dan manfaat bagi pelanggan, itu juga membuat saya bisa terus termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan”¹⁰⁷

Menurut Resa dalam wawancara:

“Nah biasanya melihat dari pengiriman yang tepat waktu dan pelanggan yang puas itu menjadi motivasi saya mba, jadi saya selalu berusaha memberikan yang terbaik saat pengiriman barang”¹⁰⁸

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan juga memiliki disiplin tinggi dalam mengatur waktu, tugas, dan prioritas lebih mudah dalam mengelola diri agar selalu termotivasi. Selain juga karyawan-karyawan ini memiliki dorongan pribadi untuk mencapai tujuan atau mengembangkan diri lebih cenderung memiliki kemampuan untuk mengelola diri secara efektif. Motivasi ini sering kali dipicu oleh *emotional intelligenc* keinginan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, merasa puas dengan pencapaian, atau meningkatkan kualitas diri.

Selain itu juga kemampuan untuk mengatur jadwal dan tugas dengan lebih baik berkembang *emotional intelligencing* dengan kesadaran akan pentingnya prioritas. Terlihat bahwa mereka mulai lebih fokus pada perencanaan yang matang dan mengurangi kegiatan yang tidak produktif, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.

6. Penyesuaian Diri

Penyesuaian diri adalah proses penting yang memungkinkan seseorang untuk berkembang dan bertahan dalam berbagai situasi baru atau

¹⁰⁶ Wawancara dengan Nisa 13 April 2024

¹⁰⁷ Wawancara dengan Budi 13 April 2024

¹⁰⁸ Wawancara dengan Resa 13 April 2024

yang berubah. Kemampuan untuk menyesuaikan diri berhubungan erat dengan kesejahteraan emosional, sosial, dan fisik, serta berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk mencapai *kesemotional intelligenc*imbangan hidup yang lebih baik.

Hasil penelitian melalui observasi dan wawancara dengan karyawan ada juga yang menunjukkan bahwa kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja yang dinamis sangat berkaitan dengan manajemen diri yang lebih baik.

Menurut Faiz dalam wawancara:

*“Saya mendiskusikan perubahan dengan tim untuk memahami tujuan kebijakan baru. Ini membuat saya lebih berpikir keras dan meningkatkan kemampuan komunikasi, sehingga saya bisa memimpin tim dengan lebih efektif”*¹⁰⁹

Menurut Otong dalam wawancara:

*“Kalo saya ya setiap ada kebijakan yang baru, pasti didiskusikan dengan tim gudang tapi sebelum itu saya berpikir apakah bakal ada dampaknya untuk operasional di gudang atau tidak, lalu melatihnya untuk beradaptasi”*¹¹⁰

Menurut Nisa dalam wawancara:

*“Saya kayanya sudah pasti bakal mengkomunikasikan kebijakan baru kepada tim dan kalau dibutuhkan adanya pelatihan ya menyediakan pelatihan yang diperlukan. Ini membantu saya menjadi lebih proaktif dan meningkatkan kemampuan manajemen waktu serta pengelolaan tugas”*¹¹¹

Menurut Budi dalam wawancara:

“Kalo saya pribadi beradaptasi dengan perubahan adanya kebijakan yaa dengan mencari informasi terlebih dulu dan mulai mendiskusikan dengan tim sih mba. Kadang mikir juga sih mba nanti dengan adanya perubahan kebijakan baru kan kaya bakal ngaruh juga ke pelanggan nah disitu juga

¹⁰⁹ Wawancara dengan Faiz 13 April 2024

¹¹⁰ Wawancara dengan Otong 13 April 2024

¹¹¹ Wawancara dengan Nisa 13 April 2024

yang menjadi pr buat saya, tapi ya saya harus menerimanya karena itu sudah menjadi tugas saya juga. Soalnya hal-hal seperti itu juga kan bisa meningkatkan ketepatan dan kecepatan dalam merespons adanya perubahan untuk memperkuat keterampilan saya juga”¹¹²

Menurut Resa dalam wawancara:

”Saya yaa insyaallah bakal terbuka terhadap perubahan kebijakan baru itu dan pastinya akan berkomunikasi dengan yang lain untuk memahi perubahan tersebut. Dan saya anggap dengan adanya perubahan kebijakan baru ini menjadikan tantangan, yaa walaupun ada rasa kesal ya mba soalnya kan misal sudah nyaman sama kebijakan yang sekarang ini terus eh palah diganti tapi ya mau bagaimana lagi dan harus tetap terima”¹¹³

Dari hasil wawancara, karyawan disini memiliki kemampuan penyesuaian diri yang baik menunjukkan kemampuan yang lebih cepat dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau perubahan lingkungan kerja. Mereka cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan juga mampu menyesuaikan diri dengan baik dapat mengelola stres dengan lebih efektif. Penyesuaian diri juga membantu karyawan disini mengelola emosi mereka dengan lebih baik. Mereka lebih tenang dalam menghadapi tantangan, tidak mudah terpancing emosi negatif, dan mampu mempertahankan *kesemotional intelligenc* keseimbangan emosional dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Dari hal tersebut disimpulkan bahwa penyesuaian diri merupakan faktor penting dalam peningkatan *self-management* para karyawan. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam situasi yang dinamis, mampu mengelola waktu, emosi, dan prioritas mereka dengan lebih efektif. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan tim, serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

¹¹² Wawancara dengan Budi 13 April 2024

¹¹³ Wawancara dengan Resa 13 April 2024

7. Pengendalian Diri

Pengendalian diri ini kemampuan seseorang untuk mengatur, mengelola, dan mengendalikan pikiran, emosi, dan perilaku mereka, terutama dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan atau godaan. Ini mencakup kemampuan untuk menahan dorongan atau *kemotional intelligencenginan* jangka pendek demi mencapai tujuan jangka panjang yang lebih besar. Pengendalian diri sering kali dianggap sebagai aspek penting dalam pengembangan diri dan kesuksesan individu, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional dalam pekerjaan.

Selama observasi dan wawancara, terlihat bahwa para karyawan yang memiliki pengendalian diri yang baik mampu mengelola stres dengan lebih efektif.

Menurut Faiz dalam wawancara:

“Saya biasanya kalo lagi stres soal kerjaan ya tidak bisa dipungkiri ya mba pasti pusing mikirin semuanya. Tapi ya saya berusaha untuk tetap tenang dan diskusi sama tim untuk mencari solusi bareng disaat situasi menghadapi tekanan kaya gini”¹¹⁴

Menurut Otong dalam wawancara:

“Soal stres kerjaan ya mba biasanya sama mojok uuntuk mengambil waktu sejenak untuk bernapas merenung dan mengatur pikiran sebelum melanjutkan pekerjaan untuk mengurangi stres”¹¹⁵

Menurut Nisa dalam wawancara:

“Saya sih memilih untuk melakukan peregangan dan kalo ngga makan yang manis soalnya itu juga bisa membantu meredakan stres dan meningkatkan fokus. setelah itu ya saya coba mendiskusikan beberapa hal dengan tim”¹¹⁶

Menurut Budi dalam wawancara:

“Saya berusaha untuk tetap positif dan melihat setiap tantangan kesempatan untuk menjadi pembelajaran dan terus berkembang”¹¹⁷

¹¹⁴ Wawancara dengan Faiz 17 April 2024

¹¹⁵ Wawancara dengan Otong 17 April 2024

¹¹⁶ Wawancara dengan Nisa 17 April 2024

¹¹⁷ Wawancara dengan Budi 17 April 2024

Menurut Resa dalam wawancara:

“Saya ya mba nek sudah pusing stres juga biasanya mencari dukungan dari teman yang lain untuk berbagi beban kerja bersyukur disini ya saling ngebantu jadi itu sih yang bisa mengurangi stres saat situasi kaya begitu”¹¹⁸

Dari wawancara, di tempat kerja sebenarnya sering terjadi perbedaan pendapat. Karyawan dengan pengendalian diri yang baik tampak mampu mengelola emosi mereka dengan baik dalam situasi seperti ini. Mereka lebih cenderung mendengarkan dan mencari solusi yang rasional dari pada bereaksi impulsif atau emosional.

Pengendalian diri membantu karyawan mengelola emosi mereka, menunda kepuasan untuk hasil jangka panjang, dan membuat keputusan yang lebih bijaksana. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Karyawan yang memiliki pengendalian diri yang baik cenderung lebih disiplin, efisien, dan mampu menghadapi tekanan dengan tenang, yang secara keseluruhan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengendalian diri sangat penting dalam menangani stres di tempat kerja. Karyawan yang mampu mengendalikan diri lebih efektif dalam mengelola stres melalui pengaturan waktu yang baik, regulasi emosi. Pengendalian diri juga membantu karyawan untuk tetap produktif dan menjaga hubungan kerja yang baik meskipun menghadapi tekanan. Dengan demikian, pengendalian diri berperan langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan efisien, serta mendukung kesejahteraan emosional para karyawan.

8. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah proses berkelanjutan di mana seseorang secara sadar bekerja untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kualitas pribadinya guna mencapai potensi penuh dalam kehidupan pribadi

¹¹⁸ Wawancara dengan Resa 17 April 2024

dan profesional. Pengembangan diri mencakup segala upaya untuk memperbaiki diri, baik secara intelektual, emosional, fisik, sosial, maupun spiritual. Proses ini bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, menjalani kehidupan yang lebih bermakna, dan mengatasi tantangan dengan lebih baik.

Menurut Faiz dalam wawancara:

“Bisanya saya menggunakan list harian untuk memprioritaskan tugas dan memastikan semua deadline agar terpenuhi”¹¹⁹

“Saya juga terus belajar, baik melakukan pelatihan-pelatihan agar terus berkembang, dan lebih terbuka lagi dengan yang lain untuk terus berkembang dalam karier”¹²⁰

Menurut Otong dalam wawancara:

“Kalo untuk berkembang dalam karier biasanya saya mencari cara untuk meningkatkan efisiensi di gudang, sehingga bisa memberikan kontribusi lebih besar di tempat kerja”¹²¹

Menurut Nisa dalam wawancara:

“Saya sih biasanya fokus di pengembangan keterampilan administrasi dulu agar lebih baik lagi dan terus berkembang karena itu salah satu pencapaian jga”¹²²

Menurut Budi dalam wawancara:

“Dengan terus belajar sih mba agar saya bisa tetap berkembang”¹²³

Menurut Resa dalam wawancara:

“Saya kan bagian droping ya mba, ya saya berusaha dan terus belajar untuk memahami lebih baik lagi rute-rute dan berkomunikasi lebih baik lagi dengan tim yang lain”¹²⁴

¹¹⁹ Wawancara dengan Faiz 17 April 2024

¹²⁰ Wawancara dengan Faiz 17 April 2024

¹²¹ Wawancara dengan Otong 17 April 2024

¹²² Wawancara dengan Nisa 17 April 2024

¹²³ Wawancara dengan Budi 17 April 2024

¹²⁴ Wawancara dengan Resa 17 April 2024

“Atau kalo ngga saya membuat rencana harian untuk rute pengiriman, yang membantu saya dalam mengoptimalkan waktu pengiriman”¹²⁵

Dari wawancara, karyawan yang mengembangkan *self-management* dalam rangka perkembangan karier sering terlihat lebih mandiri dalam mengambil keputusan. Mereka mampu mengevaluasi situasi dengan cepat dan menentukan langkah terbaik tanpa harus menunggu arahan dari atasan. Hal ini memperlihatkan bahwa mereka tidak hanya mampu mengelola tanggung jawab harian, tetapi juga berani mengambil risiko yang diperlukan untuk kemajuan karier mereka.

Karyawan pada pengembangan karier secara aktif mencari peluang untuk belajar dan mengembangkan diri. Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri dalam konteks perkembangan karier sangat erat kaitannya dengan peningkatan *self-management*. Karyawan yang fokus pada kemajuan karier secara aktif mengembangkan keterampilan manajemen diri, seperti pengelolaan waktu, pengambilan keputusan, manajemen stres, dan penetapan tujuan yang jelas.

Pengembangan *self-management* tidak hanya membantu mereka dalam pencapaian tujuan pribadi dan karier, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan *self-management* yang baik lebih siap untuk menghadapi tantangan karier yang lebih besar dan lebih fleksibel dalam menavigasi dinamika dunia kerja. Hal ini berdampak positif baik pada kesuksesan individu.

C. Pembahasan

Emotional intelligence memiliki peran yang signifikan dalam mengembangkan *self-management* karyawan, khususnya di lingkungan kerja yang menuntut seperti di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap. *Emotional intelligence* melibatkan kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri, serta memahami emosi orang lain. Aspek-

¹²⁵ Wawancara dengan Resa 17 April 2024

aspek ini mencakup *self-awareness*, *self-regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *social skills*, yang semuanya berperan dalam meningkatkan *self-management*. Menurut Goleman, *self-regulation* adalah kemampuan untuk mengontrol emosi dan impuls, yang memungkinkan individu untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi yang penuh tekanan, serta membuat keputusan yang tepat tanpa terpengaruh oleh emosi negatif.¹²⁶

Kemampuan *self-regulation* ini berdampak langsung pada peningkatan *self-management*, karena karyawan yang mampu mengatur emosinya dengan baik lebih bisa mengelola waktu, mengatasi stres, dan menetapkan prioritas secara efektif. Sebagai contoh, karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang yang memiliki tingkat *emotional intelligence* tinggi cenderung mampu menghadapi target kerja yang ketat tanpa kehilangan kendali atas diri mereka sendiri. Mereka juga lebih cenderung tetap tenang dalam menghadapi kendala, sehingga bisa mencari solusi yang tepat tanpa terbawa emosi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui kemampuan pengaturan diri yang lebih baik.¹²⁷

Selain *self-regulation*, *self-awareness* juga menjadi komponen penting dalam *emotional intelligence* yang berperan dalam *self-management*. *Self-awareness* memungkinkan karyawan untuk menyadari kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, serta mengenali situasi yang dapat memicu stres atau emosi negatif. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, karyawan yang memiliki *self-awareness* yang tinggi lebih mudah untuk menilai kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, sehingga mereka dapat merencanakan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga lebih proaktif dalam mencari bantuan ketika dibutuhkan, yang dapat mencegah penundaan atau masalah yang lebih besar. Hal ini didukung oleh penelitian dari Bradberry dan Greaves, yang

¹²⁶ Goleman, D. (2019). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing.

¹²⁷ Cherniss, C. (2020). *The Role of Emotional Intelligence in Work and Organizational Psychology*. Journal of Applied Psychology.

menyatakan bahwa self-awareness adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas manajemen diri di tempat kerja .¹²⁸

Empathy, salah satu aspek *emotional intelligence* lainnya, juga memainkan peran dalam peningkatan *self-management*. Karyawan yang memiliki empati yang tinggi mampu memahami perspektif rekan kerja, yang membuat mereka lebih fleksibel dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan tim. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif, di mana setiap anggota tim merasa didengarkan dan dihargai. Kondisi ini membantu mengurangi potensi konflik dan membuat karyawan lebih fokus pada tujuan bersama. Empati juga mendorong karyawan untuk menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, karena mereka mampu melihat perubahan dari sudut pandang yang lebih luas. Menurut penelitian oleh Mayer et al., karyawan yang mampu berempati cenderung memiliki tingkat *self-management* yang lebih baik karena mereka bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah .¹²⁹

Motivasi intrinsik yang kuat juga menjadi bagian dari *emotional intelligence* yang mendukung *self-management*. Karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan mereka, yang membuat mereka lebih gigih dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, karyawan dengan motivasi yang tinggi terlihat lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja mereka. Mereka juga lebih mampu bertahan di bawah tekanan karena memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Schutte dan Malouff, mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi, yang merupakan bagian dari *emotional intelligence*, meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengelola diri dan mencapai target kerja dengan lebih efektif .¹³⁰

¹²⁸ Bradberry, T., & Greaves, J. (2021). *Emotional Intelligence 2.0*. TalentSmart.

¹²⁹ Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2019). *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications*. Psychological Inquiry.

¹³⁰ Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2020). *Emotional Intelligence as a Predictor of Self-management and Job Performance*. Industrial and Organizational Psychology.

Di tempat kerja, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif juga sangat diperlukan, dan ini adalah bagian dari keterampilan sosial yang menjadi aspek dari *emotional intelligence*. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat menyampaikan ide dan instruksi dengan jelas, serta mendengarkan masukan dari rekan kerja atau atasan dengan baik. Keterampilan ini membantu mereka dalam mengelola pekerjaan mereka secara lebih efisien karena mereka dapat menghindari miskomunikasi dan kesalahpahaman yang seringkali menjadi sumber masalah di tempat kerja. Dalam konteks PT Tri Usaha Jaya Majenang, keterampilan sosial yang baik memudahkan karyawan untuk bekerja dalam tim dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dipertegas oleh temuan dari Singh dan Kumar, yang menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi yang efektif berhubungan erat dengan peningkatan *self-management* karyawan.¹³¹

Emotional intelligence juga membantu dalam pengelolaan stres, yang merupakan bagian dari *self-management*. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kinerja karyawan. Namun, karyawan yang memiliki kemampuan *emotional intelligence* yang tinggi mampu mengenali tanda-tanda awal stres dan mengambil tindakan untuk mengatasinya, misalnya dengan beristirahat sejenak atau mengubah pendekatan mereka dalam menyelesaikan tugas. Menurut penelitian oleh Cooper dan Quick, pengelolaan stres yang efektif adalah salah satu indikator dari *self-management* yang baik, dan hal ini dapat dicapai dengan tingkat *emotional intelligence* yang memadai.¹³²

Secara keseluruhan, penerapan *emotional intelligence* di PT Tri Usaha Jaya Majenang telah membantu karyawan dalam meningkatkan *self-management* mereka. Dari hasil wawancara dan observasi, terlihat bahwa karyawan dengan *emotional intelligence* tinggi lebih cenderung mengatur jadwal kerja mereka dengan baik, menetapkan prioritas, serta mengambil

¹³¹ Singh, P., & Kumar, R. (2021). *Communication Skills and Their Impact on Self-management*. International Journal of Business Management.

¹³² Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2022). *Stress Management: Emotional Intelligence as a Key Factor*. Occupational Health Psychology.

keputusan secara tenang dan rasional. Mereka juga lebih mudah untuk beradaptasi dengan perubahan, yang menjadi salah satu tantangan di industri distribusi di mana fleksibilitas sangat dibutuhkan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* tidak hanya berkontribusi pada pengelolaan emosi pribadi, tetapi juga memainkan peran penting dalam pengembangan kemampuan manajemen diri karyawan.¹³³

¹³³ Observasi dan Wawancara dengan karyawan PT Tri Usaha Jaya Majenang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran emotional intelligence dapat meningkatkan *self-management* di PT Tri Usaha Jaya Majenang, Cilacap. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tekanan, kemampuan untuk mengelola diri sendiri menjadi faktor kunci bagi karyawan agar dapat tetap produktif dan efektif. Emotional intelligence, yang mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, menjadi dasar penting dalam pengembangan keterampilan *self-management* ini. Dengan memahami peran dan manfaat emotional intelligence, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal.

emotional intelligence memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola diri di tempat kerja. Karyawan dengan emotional intelligence yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga ketenangan di bawah tekanan, menghadapi situasi sulit dengan sikap yang positif, serta beradaptasi dengan perubahan tanpa mengalami penurunan kinerja. Di PT Tri Usaha Jaya Majenang, karyawan yang memiliki keterampilan ini lebih mudah menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang dinamis dan tuntutan operasional yang sering kali membutuhkan respon cepat dan tepat.

Pelatihan emotional intelligence yang diberikan oleh supervisor perusahaan berdampak signifikan pada berbagai aspek *self-management*, termasuk pengendalian diri, pengelolaan emosi, penyelesaian konflik, dan peningkatan produktivitas karyawan. Pelatihan ini membantu karyawan untuk memahami pentingnya menjaga stabilitas emosi ketika menghadapi situasi kerja yang menantang, seperti tekanan deadline, masalah logistik, atau komunikasi yang kurang efektif dengan rekan kerja. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, karyawan dapat mengelola stres dengan lebih baik dan tetap fokus pada tugas-tugas yang menjadi prioritas.

Pengendalian Diri (*Self-regulation*) yang Lebih Baik

Salah satu temuan utama penelitian ini adalah peningkatan yang signifikan dalam kemampuan pengendalian diri (*self-regulation*) karyawan setelah mengikuti pelatihan *emotional intelligence*. Sebelum pelatihan, sebagian besar karyawan melaporkan kesulitan dalam mengendalikan emosi mereka, terutama ketika menghadapi tekanan atau situasi kerja yang penuh tantangan. Namun, setelah pelatihan, mereka menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menahan diri dari reaksi emosional yang berlebihan. Karyawan lebih mampu menghadapi situasi stres dengan lebih tenang dan rasional, serta mengambil keputusan yang lebih matang dan terukur.

Peningkatan Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)

Kesadaran diri (*self-awareness*) adalah salah satu komponen utama dalam *emotional intelligence* yang berperan penting dalam *self-management*. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan *emotional intelligence* berhasil meningkatkan kesadaran diri karyawan. Sebelum pelatihan, banyak karyawan yang sulit mengenali emosi mereka sendiri, sehingga sering kali bertindak reaktif tanpa memahami apa yang mereka rasakan dan mengapa mereka merespons situasi tertentu dengan cara tertentu. Setelah pelatihan, karyawan melaporkan bahwa mereka menjadi lebih peka terhadap emosi mereka sendiri, yang memungkinkan mereka untuk mengelola reaksi emosional mereka dengan lebih efektif. Kesadaran diri yang lebih tinggi ini juga membantu karyawan dalam mengambil langkah-langkah yang lebih konstruktif untuk mengelola stres dan tantangan pekerjaan.

Pengelolaan Konflik yang Lebih Efektif

Konflik di tempat kerja adalah hal yang tak terhindarkan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Sebelum pelatihan *emotional intelligence*, sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menangani konflik, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Banyak dari mereka yang cenderung menghindari konflik atau menyelesaikannya dengan cara yang tidak konstruktif, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka. Namun, setelah pelatihan *emotional*

intelligence, kemampuan karyawan dalam mengelola konflik meningkat secara signifikan. Mereka mampu menghadapi konflik dengan lebih tenang, mendengarkan sudut pandang orang lain dengan lebih baik, dan mencari solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak. Pelatihan *emotional intelligence* membantu karyawan mengembangkan keterampilan empati dan komunikasi yang lebih baik, yang penting dalam menyelesaikan konflik secara efektif.

Peningkatan Pengelolaan Stres

Stres di tempat kerja sering kali menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan *emotional intelligence* membantu karyawan dalam mengelola stres mereka dengan lebih baik. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan *emotional intelligence* mampu mengenali tanda-tanda awal stres dan menggunakan strategi yang lebih efektif untuk mengatasi stres, seperti istirahat sejenak, berbicara dengan rekan kerja, atau melakukan teknik relaksasi. Sebelum pelatihan, banyak karyawan yang merasa kewalahan oleh tekanan kerja dan mengalami penurunan kinerja akibat stres yang tidak terkelola dengan baik. Namun, setelah pelatihan, mereka lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesehatan emosional mereka.

Peningkatan Produktivitas dan Motivasi Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan *emotional intelligence* berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *emotional intelligence* yang lebih tinggi cenderung lebih termotivasi dan mampu menjaga fokus meski dihadapkan pada tekanan kerja. Mereka menjadi lebih efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya, serta mampu menetapkan prioritas dengan lebih baik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari. Selain itu, karyawan yang lebih mampu mengelola emosi dan stres cenderung lebih merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih terlibat dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Efektivitas Supervisor dalam Pelatihan *Emotional Intelligence*

Peran supervisor dalam menyampaikan pelatihan *emotional intelligence* juga merupakan faktor penting yang berpengaruh pada keberhasilan pelatihan ini. Supervisor di PT Tri Usaha Jaya berperan sebagai fasilitator utama yang membantu karyawan memahami konsep *emotional intelligence* dan bagaimana cara menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa supervisor tidak hanya memberikan materi pelatihan secara teoritis, tetapi juga menggunakan studi kasus dan simulasi yang relevan dengan pekerjaan karyawan. Hal ini membuat karyawan lebih mudah memahami dan menerapkan keterampilan *emotional intelligence* dalam situasi nyata di tempat kerja.

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi perusahaan dan karyawan di PT Tri Usaha Jaya Majenang:

Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Peningkatan *emotional intelligence* karyawan secara signifikan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang lebih mampu mengelola emosi mereka cenderung merasa lebih nyaman dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung tetap bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama.

Meningkatkan Efisiensi dan Kinerja Tim

Dengan meningkatnya *self-management* dan keterampilan pengelolaan konflik, kolaborasi antar karyawan menjadi lebih efektif. Tim yang terdiri dari individu-individu yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi lebih mampu bekerja sama dengan harmonis dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja tim dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan Karyawan yang Lebih Optimal

Pelatihan *emotional intelligence* juga dapat menjadi bagian dari strategi pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Dengan memiliki *emotional intelligence* yang baik, karyawan akan lebih siap untuk mengambil peran

kepemimpinan di masa depan, karena mereka lebih mampu mengelola emosi mereka sendiri serta memahami dan memotivasi orang lain. Ini akan membantu perusahaan dalam membangun kader pemimpin yang kompeten dan tangguh.

Secara keseluruhan, peningkatan produktivitas karyawan juga dapat dikaitkan dengan emotional intelligence. Karyawan yang mampu mengelola emosi mereka tidak hanya lebih efektif dalam mengelola waktu, tetapi juga mampu menetapkan prioritas dengan lebih baik dan bekerja dengan lebih efisien. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang dilatih untuk meningkatkan emotional intelligence mereka menunjukkan peningkatan dalam kinerja individu dan tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan operasional perusahaan secara keseluruhan. PT Tri Usaha Jaya Majenang dapat terus mengembangkan program pelatihan emotional intelligence sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan *self-management* dan produktivitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Pelatihan Emotional Intelligence secara Berkelanjutan
Pelatihan emotional intelligence sebaiknya dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh oleh karyawan terus berkembang dan diterapkan secara konsisten di tempat kerja. Dengan pelatihan yang berkelanjutan, karyawan tidak hanya dapat mempertahankan keterampilan yang telah dipelajari, tetapi juga mendapatkan pembaruan dan peningkatan yang relevan dengan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja yang dinamis. Evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan juga penting untuk memastikan dampaknya tetap optimal. Dengan melakukan *survemotional intelligence* atau wawancara setelah pelatihan, perusahaan dapat mengukur perubahan dalam perilaku dan kinerja karyawan. Hal ini akan membantu dalam menyesuaikan materi pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

Memperluas Pelatihan ke Seluruh Tingkatan Karyawan
Pelatihan emotional intelligence sebaiknya tidak hanya diberikan kepada karyawan pada tingkat operasional, tetapi juga kepada seluruh tingkatan manajemen, termasuk manajemen puncak. Dengan melibatkan semua level karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa nilai-nilai emotional intelligence disebarluaskan di seluruh organisasi. Ketika manajer dan pemimpin memiliki pemahaman yang baik tentang emotional intelligence, mereka dapat menjadi teladan bagi karyawan di bawahnya. Ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih kooperatif dan produktif, di mana semua elemen perusahaan saling mendukung dalam mengembangkan keterampilan emotional intelligence. Dengan pendekatan ini, setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara maksimal, sehingga meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan.

Mengintegrasikan Emotional Intelligence dalam Budaya Perusahaan
Emotional intelligence sebaiknya menjadi bagian dari budaya perusahaan yang dijalankan setiap hari. Perusahaan dapat menyusun kebijakan dan program pengembangan karyawan yang mendukung penerapan emotional intelligence dalam berbagai aspek pekerjaan. Misalnya, perusahaan bisa menerapkan program mentoring yang tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan teknis tetapi juga pada pengembangan keterampilan interpersonal. Dengan menjadikan emotional intelligence sebagai bagian dari nilai perusahaan, karyawan akan lebih terdorong untuk terus meningkatkan *self-management* dan keterampilan interpersonal mereka. Selain itu, perusahaan juga bisa mengadakan kegiatan yang memperkuat hubungan antar karyawan, seperti workshop, team building, atau kegiatan sosial yang melibatkan seluruh karyawan.

Membuat Sistem Penghargaan untuk Keterampilan Emotional Intelligence
Sistem penghargaan yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan emotional intelligence juga bisa menjadi strategi yang efektif. Dengan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan dalam kemampuan emotional intelligence,

perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan kompetitif. Penghargaan ini bisa berupa bonus, sertifikat, atau bahkan promosi yang mencerminkan kontribusi mereka terhadap pengembangan budaya perusahaan yang lebih baik. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang, sehingga mendorong peningkatan kinerja di tingkat individu dan tim.

Menyediakan Sumber Daya untuk Pengembangan Emotional Intelligence Terakhir, perusahaan sebaiknya menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung pengembangan emotional intelligence karyawan. Ini termasuk menyediakan akses ke literatur, buku, atau pelatihan online yang dapat diakses oleh karyawan kapan saja. Selain itu, membentuk kelompok diskusi atau forum di mana karyawan dapat berbagi pengalaman dan tantangan terkait penerapan emotional intelligence di tempat kerja juga dapat memberikan dukungan yang berharga. Dengan menyediakan sumber daya ini, perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan belajar yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, D. H. (2024). Emotional Intelligence Dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Angelica, A., & Wasito, B. (2020). Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja Control Objective For Information And Related Technology (Cobit) Versi 4.1 Pada Domain Acquire And Implement (Studi Kasus: Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian GIE). *Jurnal Informatika dan Bisnis*, 9(1).
- Brackett, M. A., & Katulak, N. J. (2006). *Emotional Intelligence in the Classroom: Skill-Based Training for Teachers and Students*. In *Emotion Regulation in Children and Adolescents: A Handbook* (pp. 1-28). New York: Guilford Press.
- Cherniss, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Clarke, N. (2010). *Emotional Intelligence Training: A Working Model*. *The Journal of Workplace Learning*, 22(1), 8-25.
- Damayanti, S., Asbari, M., Setiawan, D., & Saputra, M. S. (2023). Emotional Intelligence: Mengapa *EMOTIONAL INTELLIGENCE* Lebih Penting daripada IQ?. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 279-285.
- Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). *Building the Emotional Intelligence of Groups*. *Harvard Business Review*, 79(3), 81-90.
- Goleman, D. (2011). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Gustama, N., AB, J. S., & Murni, S. (2022). Upaya Mengembangkan Kecerdasan Emosional Melalui Layanan Bimbingan Kelompok Dengan Teknik Self Management Pada Peserta Didik Kelas Xii Tkj Smk Persada Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Konseling (JIMBK)*, 4(2), 1-9.
- Helmy, I. (2016). Pengaruh Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Workplace

- Spirituality Sebagai Variabel Intervening: Array. *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 4(1), 72-80.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Illahi, U., Neviyarni, N., Said, A., & Ardi, Z. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan perilaku agresif remaja dan implikasinya dalam bimbingan dan konseling. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 3(2), 68-74.
- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). *Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Role of Positive and Negative Affect. Personality and Individual Differences*, 44(3), 678-689.
- Lee, H. J., & Wong, C. M. (2019). *Emotional Intelligence and Self-management: The Role of Emotional Intelligence in Managing Work Stress. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18), 3399.
- Maitrianti, C. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 291-305.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). *Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analysis. Personnel Psychology*, 70(2), 229-261.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat 12.3* (2020): 145-151.
- Muafi, M. (2010). Peran Self Management Practices Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 14(1), 86-97.
- Muhson, Ali. "Teknik Analisis Kualitatif." Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta (2006).
- Ni'matuzahroh, S., And Susanti Prasetyaningrum. *Observasi: Teori Dan Aplikasi Dalam Psikologi*. Vol. 1. Ummpress, 2018.
- Nugrahani, Farida, and M. Hum. "Metode Penelitian Kualitatif." Solo: Cakra Books 1.1 (2014): 3-4.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130-144.

- Pertiwi, R. H. C. (2019). Self Management Dengan Stres Kerja Pada Mahasiswa Pekerja Sistem Part-Time Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 1346-1349.
- Pranata, A. E. (2023). *Pengaruh Adversity Quotient dan Emotional Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Home Center Indonesia Cabang Kudus)* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- Purwanto, A. (2020). Tinjauan Kecerdasan Yusuf Berdasarkan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Intelligence), Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligence), Kecerdasan Intelektual (Intellectual Intelligence) Dan Ketangguhan (Adversity Quotient). *Shift Key: Jurnal Teologi dan Pelayanan*, 10(1), 75-93.
- Purwanto, A. (2020). Bekerja Sambil Kuliah dalam Perspektif Self Management (Studi Etnografi Pada Karyawan Etnis Jawa Di Kota Seribu Industri Tangerang). *Edumaspul-Jurnal Pendidikan*.
- Purwanto, A., & Fadillah, G. F. (2022). *Teknik Self Management Untuk Meningkatkan Kecerdasan Emosional Siswa Di Panti Asuhan Yatim Muhammadiyah Grogol Sukoharjo* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Ridhawati, A. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sang Hyang Seri (Persero).
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42-51.
- Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17.33 (2019): 81-95.
- Suwendra, I. Wayan. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Social, Pendidikan, Kebudayaan Dan Keagamaan*. Nilacakra, 2018.
- Sangadji, H. *Pengaruh Kecerdasan Emosi (Emotional Intelligence), Teamwork, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Pertanian di Provinsi Banten* (Master's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 140-155.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). *The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study*. *Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DOKUMENTASI



Gambar 1. Dokumentasi tim sales di PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap



Gamabar 2. Dokumentasi wawancara dengan SPV PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap



Gambar 3. Dokumentasi wawancara dengan Kepala Gudang PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap



Gambar 4. Dokumentasi wawancara dengan Kepala Admin PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap



Gambar 5. Dokumentasi wawancara dengan Sales PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap



Gambar 6. Dokumentasi wawancara dengan Dropping PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap



Gambar 7. Dokumentasi Briefing



Gambar 8. Dokumentasi Tim Admin



Gambar 9. Dokumentasi Kepala Admin



Gambar 10. Dokumentasi Gudang



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Nomor : 1367/Un.19/FD.WD.1/PP.05.3/ 5 /2024
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Observasi Pendahuluan

Purwokerto, 27 Mei 2024

Kepada Yth.
SPV PT. Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap

Di
Majenang Cilacap

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan data awal Penelitian Mahasiswa, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan untuk memberikan ijin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

1. Nama : Sofiana Rahmawati
2. NIM : 2017101153
3. Semester : 8
4. Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam
5. Alamat : Cilopadang, RT 02 RW 04 Kecamatan Majenang

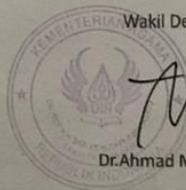
Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Peran Emosional Intelligence dalam Meningkatkan Self Management
2. Tempat/Lokasi : PT. Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap

Kemudian atas ijin dan perkenan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Wakil Dekan 1



Ahmad Muttaqin
Dr. Ahmad Muttaqin, M.Si

Lampiran 1. Permohonan Ovservasi Pendahuluan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Nomor : 1371/Un.19/FD.WD.1/PP.05.3/ 5 /2024
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Riset Individual

Purwokerto, 27 Mei 2024

Kepada Yth.
SPV PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap

Di
Majenang Cilacap

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan Penelitian Mahasiswa, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak /Ibu berkenan untuk memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

1. Nama : Sofiana Rahmawati
2. NIM : 2017101153
3. Semester : 8
4. Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam
5. Alamat : Cilopadang RT 02 RW 04 Kecamatan Majenang Cilacap
6. Judul : Peran Emosional Intelligence Dalam Meningkatkan Self Management Di PT. Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Objek : Peran Emosional Intelligence dalam meningkatkan Self Management
2. Tempat/Lokasi : PT Tri Usaha Jaya Majenang Cilacap
3. Tanggal Riset : 30 Mei 2024 - 31 Juni 2024
4. Metode Penelitian : Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

Kemudian atas ijin dan perkenan Bapak/Ibu, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Wakil Dekan 1

Dr. Ahmad Multaqin, M.Si

Lampiran 2. Permohonan Ijin Riset Individual

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama Lengkap : Sofiana Rahmawati

Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 25 September 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Cilopadang Rt 02 Rw 04 Majenang Cilacap Jawa
Tengah

Nomor HP : 088983024412

Email : sofianarahmawati23@gmail.com

Kewarganegaraan : Indonesia

2. Pendidikan

SD : SD Negeri Cilopadang 01

SMP : SMP Negeri 3 Majenang

SMA : MA Negeri 2 Cilacap