

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Setiap instansi maupun organisasi memiliki harapan serta tujuan besar untuk membangun eksistensi mereka sehingga nilai organisasi kian meningkat dan dapat bersaing dengan organisasi lainnya, namun untuk mencapai tujuan organisasi harus dilandasi oleh kinerja karyawan yang optimal di dalam instansi, atau lembaga terkait untuk memenuhi kriteria tersebut maka yang semestinya dilakukan dengan memperhatikan kualitas keahlian yang dasarnya ada di dalam diri karyawan itu sendiri yakni kecerdasan emosional. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan dalam suatu instansi atau lembaga pendidikan yang dalam pelayanan tidak mengedepankan rasa emosional, semisal mengabaikan problematika konsumen internal atas permasalahan yang didapati, kemudian para karyawan tidak mampu merencanakan, memahami serta lamban merespon maksud permasalahan yang timbul, bahkan peran seorang pemimpin tidak bisa menginspirasi hingga memberdayakan karyawan melalui mentransformasi nilai – organisasi yang berdampak pada ketidak optimalan kinerja dari para karyawan.

Kecerdasan emosional adalah hal terpenting dimiliki karyawan selain kecerdasan intelektual, dikarenakan ketika karyawan dihadapkan pada suatu kinerja pekerjaan dalam perusahaan yang banyak dan urgensi tanpa mengendalikan rasa emosional tidak hanya menyelesaikan pekerjaan namun juga membangun hubungan baik antar karyawan maupun dengan pemimpin, apabila menghiraukan

pengendalian emosional diri maka kinerja tersebut akan berakhir pada ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan bersama.

Apapun yang menjadi kebijakan pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, jika dalam kebijakan tersebut berdasarkan tujuan organisasi yang terarah dan dapat mengoptimalkan kecerdasan emosional para karyawan maka dengan mudah kinerja karyawan yang diharapkan organisasi terealisasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan didukung oleh teori yang ada, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian: “*Kajian Literatur Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan dalam Organisasi*”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana tren penelitian *Emotional Intelligence* dan *Employee Performance* pada tahun 2012-2022?
2. Bagaimana hasil visualisasi penelitian *Emotional Intelligence* dan *Employee Performance* pada tahun 2012-2022?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis tren penelitian *Emotional Intelligence and Employee Performance* tahun 2012-2022
2. Menganalisis hasil visualisasi penelitian *Emotional Intelligence and Employee Performance* tahun 2012-2022

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat daripada penelitian ini adalah:

- a. Secara Akademis
 - 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia, yang berkaitan dengan hubungan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan dalam organisasi.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Secara Praktis
 - 1) Untuk mengetahui sejauh mana penerapan kecerdasan emosional, berdampak pada kinerja karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi, lembaga maupun organisasi yang jauh lebih baik.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan terealisasinya kinerja karyawan dalam organisasi.