

## 1. Pendahuluan

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang - orang yang biasa disebut dengan karyawan menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja (performance) merupakan sebuah gambaran mengenai aktivitas-aktivitas, hasil atau tingkatan kesuksesan seseorang secara keseluruhan selama masa periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja dan target yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam sebuah organisasi (Silaen et al., 2020).

Kecerdasan emosional, beban kerja dan semangat kerja menjadi salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang individu untuk dapat menerima, menilai, mengelola, dan mengontrol emosi pada dirinya serta orang lain yang berada di sekitarnya. (Armansyah, 2020) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Sehingga kecerdasan emosional mempunyai peran yang sangat penting untuk keberhasilan pekerjaan dan juga pencapaian kinerja yang baik.

Beban kerja merupakan sesuatu yang timbul karena jumlah tugas – tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan secara sistematis harus selesai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini sebagai upaya pencapaian target pekerjaan. Terkadang pemberian beban kerja berlebih dilakukan untuk pengoptimalan kerja karyawan agar lebih produktif dalam bekerja, tetapi dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat memberikan akibat yang kurang bagi karyawan dimana bisa menimbulkan overload didalam pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing - masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Siburian et al., 2021). Sesuai dengan pendapat dari (Rohman & Ichsan, 2021) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki dari karyawan itu sendiri, apabila hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah bagi karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja.

Dalam suatu organisasi dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar tercapai kinerja yang baik. Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh sebab itu sudah selayaknya setiap organisasi selalu berupaya agar semangat kerja setiap karyawannya meningkat. Karena dengan semangat kerja yang tinggi, diharapkan dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik,

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Nurul Abida, 2021) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif

PT. Sai Apparel Industries Semarang merupakan perusahaan manufaktur di kota Semarang yang proses produksinya bergerak dalam industri garmen dan tekstil, memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian. Orientasi pasarnya ekspor. Dalam pencapaian kinerja yang maksimal, peran karyawan merupakan elemen yang cukup dominan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas khususnya guna memperoleh hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas. Keterlambatan waktu pengiriman barang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Sai Apparel Industries Semarang, Semua itu terjadi karena perusahaan belum dapat mengoptimalkan waktu dan sumberdaya yang ada. Sehingga perusahaan harus dapat memproduksi suatu produk dengan kualitas baik dalam waktu sesingkat mungkin dan berkualitas.

**Tabel 1.1**

**Target dan Realisasi Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang**

Tahun	Target Produksi (pcs)	Realisasi (pcs)	Selisih	Persentase
2019	6.300.000	6.009.639	290.361	95,3%
2020	6.615.000	6.377.735	237.265	96,4%
2021	7.078.050	6.647.823	430.227	93,9%

Sumber : Laporan Target dan Realisasi Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang

**Tabel 1.2**

**Jam Kerja PT. Sai Apparel Industries Semarang**

Hari	Jam Kerja
Senin	07.00 – 15.00
Selasa	07.00 – 15.00
Rabu	07.00 – 15.00
Kamis	07.00 – 15.00
Jumat	07.00 – 15.00
Sabtu	07.00 – 12.00

Sumber : PT Sai Apparel Industri Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang pada tahun 2019 hanya mampu mencapai 95,3% dari target produksi yang diinginkan. Pada tahun 2020 realisasi target mengalami peningkatan sebesar 1,1% akan tetapi masih belum dapat mencapai keseluruhan target secara 100%. Sedangkan tahun 2021 realisasi produksi justru hanya mencapai 93,9% target.

PT. Sai Apparel Industries Semarang menggunakan 6 hari kerja dalam satu minggu selama 8 jam, hal ini sesuai pada tabel 1.2 diatas. Dalam menetapkan kinerja yang maksimal pihak manajemen menetapkan standar dalam proses produksi, yaitu memberikan target kepada karyawan bagian produksi untuk memperkecil tingkat kerusakan, yaitu dengan ketentuan sebesar 25% dari produksi yang dihasilkan. Dimana seluruh proses produksi pada PT. Sai Apparel Industries Semarang tergantung kepada pemesanan buyer, kemudian dari data pemesanan tersebut dibuat penjadwalan untuk produksi harian untuk memenuhi permintaan tersebut.

Ketidakmampuan mencapai target inilah tentu saja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, tidak tercapai karena tingkat kinerja yang rendah. Perlunya analisa beban kerja menjadi fokus dalam menetapkan besaran jumlah karyawan yang diperlukan agar dapat terselesaikan keseluruhan kewajiban pada setiap bagian perusahaan. Maka kecerdasan emosional penting dimiliki oleh setiap diri karyawan untuk membantu dirinya mengelola keadaan jiwa dalam menghadapi tekanan kerja. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang bisa memberikan kinerja yang baik, motivasi diri yang tinggi, empati, dan inisiatif. Hal – hal inilah merupakan keterampilan dari kecerdasan emosional. Didukung dengan semangat kerja, karena seorang karyawan beserta tingginya semangat kerja dapat mendorongnya untuk bekerja lebih baik dan produktif, Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap**

No	Research Gap	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	(Fabiana Meijon Fadul, 2019)	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
	Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	(Suwanto, 2022)	Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja	(Ohorela, 2021)	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
	Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja	(Widiastuti Yaswir & Yuliharsi, 2021)	Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja
3.	Variabel Semangat Kerja Terhadap Kinerja	(Nasution, 2019)	Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja
	Variabel Semangat Kerja	(Zainuddin &	Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

	Terhadap Kinerja	Darman, 2020)	Kinerja
4.	Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja	(Nurul Abida, 2021)	Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Semangat Kerja
5.	Variabel Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja	(Nabilla & Nur, 2022)	Beban Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
	Variabel Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja	(Novemaryl et al., 2019)	Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

Penelitian - penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja menemukan hasil yang beragam. Hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak positif terhadap kinerja (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Penelitian dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja (Suwanto, 2022). Meskipun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti Yaswir & Yuliasri, 2021) menunjukkan hasil variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap variabel kinerja perawat pada Rumah Sakit, namun demikian penelitian pada PT. Bank Indonesia mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai positif (Ohorela, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja, pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja, pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keragaman ilmu khususnya terkait dengan kecerdasan emosional, beban kerja dan kinerja, juga dapat pembelajaran dan memperkaya pengetahuan mengenai dunia kerja khususnya kinerja. Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dan media untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis, dan dapat sebagai perbandingan penelitian berikutnya.

Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah pada objek, tempat dan subjek penelitian yaitu dengan berfokus pada karyawan kerah biru (blue collar worker). Dengan penambahan variabel baru semangat kerja sebagai variabel intervening.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami serta mengelola emosi/perasaan baik pada dirinya sendiri maupun orang lain disekitarnya untuk selanjutnya dijadikan sebagai panduan untuk melakukan suatu tindakan yang tepat (Handoyo, 2019). Kecerdasan emosional erat hubungannya dengan perasaan manusia. Memiliki kecerdasan emosional mampu menjadikan seseorang dapat menghadapi tantangan, tanggung jawab, produktif, optimis serta dapat menghadapi dan menyelesaikan masalah, dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosional dibutuhkan dalam lingkungan kerja (Usman, 2019).

### **2.2 Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Ali et al., 2022). Sedangkan (Ahmad et al., 2019) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga, beban kerja yang diterima ini harus seimbang antara kemampuan fisik dan kemampuan kognitif penerima beban tersebut. Setiap orang memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda sehingga perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi akan menyebabkan terjadinya *overstress* sedangkan tingkat pembebanan yang terlalu rendah akan menyebabkan kejenuhan dan rasa bosan atau *understress* (Hasibuan et al., 2021)

### **2.3 Semangat Kerja**

Semangat kerja akan mendorong seseorang untuk bisa berkarya dan berkeaktivitas didalam setiap pekerjaannya. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan bisa menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut (Nurul Abida, 2021) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sedangkan (Ofori al., 2020) berpendapat semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Peningkatan semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah hal yang sangat penting. karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan membawa keuntungan bagi perusahaan dan sebaliknya karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan dengan semangat kerja yang rendah dapat membawa nilai yang negatif bagi perusahaan, karena umumnya semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, menurunnya hasil kerja, bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, bersifat menunggu perintah, dan tidak kreatif.

## 2.4 Kinerja

Menurut (Pasaribu, 2019) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan didalam perusahaan diwajibkan menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan yang telah diberikan, dalam menyelesaikan suatu tugas itu dibutuhkan sebuah kemampuan (ability) dan keahlian (skill) dari karyawan itu sendiri dan adanya motivasi yang kuat untuk mendorong semangat kerja karyawan. Rendahnya kinerja berkaitan dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap individu (Usman, 2019). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan

Kinerja yang sangat baik mempunyai arti terjadinya suatu peningkatan efektivitas, efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi (Nur Khojin, 2020).

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul	Penjelasan	Variabel	Hasil
(Mamangkey et al., 2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan	Meneliti Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kecerdasan Intelektual (IQ)</li><li>• Kecerdasan Emosional (EQ)</li><li>• Kecerdasan Sosial (SQ)</li><li>• Kinerja Karyawan</li></ul>	Kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan sosial (SQ) secara simultan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan
(Siburian et al., 2021)	Pengaruh Beban Kerja dan	pengaruh beban kerja dan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beban Kerja</li></ul>	Beban kerja berpengaruh signifikan

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama di Balige provinsi Sumatera Utara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Kinerja Karyawan</li> </ul>	terhadap kinerja.
(Pradita, 2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Meneliti Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Kantor Divisi Regional 1 Sumatera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Konflik Kerja</li> <li>• Semangat Kerja</li> </ul>	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
(Basri & Rauf, 2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	menganalisis pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semangat Kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Kinerja Pegawai</li> </ul>	Semangat kerja secara parcial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

		pegawai, dan menganalisis pengaruh secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.		
--	--	---	--	--

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 1. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional berperan membantu seseorang untuk bisa mengatur keadaan jiwa dalam menghadapi tekanan dalam bekerja. (Sari et al., 2020) berpendapat bahwa seseorang yang mampu mengendalikan emosionalnya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga karena kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerja. Hasil penelitian (Octavia et al., 2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didukung (Fabiana Meijon Fadul, 2019) yang meneliti antara kecerdasan emosional dengan kinerja menunjukkan bahwa

H1 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Beban Kerja terhadap Kinerja

(Hamizar, 2020) Sampai pada kesimpulan bahwa beban kerja adalah kumpulan tugas yang membutuhkan proses mental atau bakat yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Jika karyawan memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai sebuah tantangan dalam bekerja, sehingga mereka lebih bersungguh - sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan kinerjanya, sejalan dengan hasil penelitian dari (Ohorela, 2021) . Didukung hasil penelitian dari (Siburian et al., 2021) yang menyatakan bahwa:

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

### **3. Kecerdasan Emosional terhadap Semangat Kerja**

(Suharti, 2019) menjelaskan tanpa adanya kecerdasan emosional tidak mungkin seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apalagi mengingat kecerdasan emosional itu adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan kemampuan berorganisasi dengan baik sehingga menciptakan suasana kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan. Dalam penelitian (Zeshika, 2017) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan semangat kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang artinya seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengedalikan dirinya dari segala tekanan kerja yang ada, sehingga akan muncul gairah dan fokus untuk bekerja. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Abida, 2021) yang meneliti antara kecerdasan emosional dengan semangat kerja pada karyawan, dimana hasilnya menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif pada kedua variabel tersebut. Sehingga dalam hipotesa kedua ini dapat dinyatakan bahwa :

H3 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja.

### **4. Beban Kerja pada Semangat Kerja**

(Rahmi Siwa et al., 2021) menjelaskan bahwa beban kerja dengan tingkat intensitas pembebanan yang optimal, yaitu sesuai dengan standar kerja instansi menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian pegawai bekerja sesuai dengan standar instansi, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas pegawai hal tersebut tentunya akan berdampak pada tinggi-rendahnya Semangat Kerja Pegawai. Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu instansi, karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Menurut (Nabilla & Nur, 2022) beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Didukung penelitian yang menunjukkan hasil beban kerja adalah oleh (Pradita, 2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa:

H4 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja karyawan.

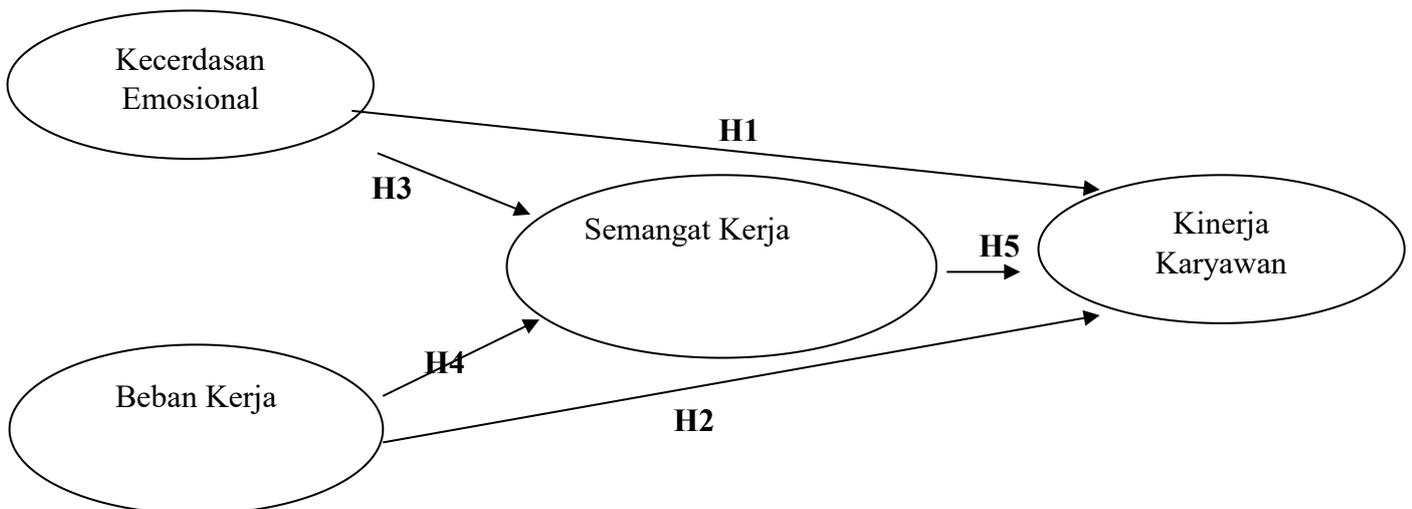
## 5. Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan (Anwar, 2021). Sementara semangat kerja yang tinggi dari karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi karakteristiknya selalu bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dapat berinteraksi dengan baik, memiliki partisipasi kerja, mampu bekerjasama dengan tim, dan inovatif. Sesuai hasil penelitian dari (Yenti, 2019) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019) menyatakan bahwa;

H5 : Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

### 2.7 Model Penelitian

Gambar 1  
Model Penelitian



Sumber : (Fabiana Meijon Fadul, 2019), (Nurul Abida, 2021), (Ohorela, 2021), (Nabilla & Nur, 2022), (Nasution, 2019)

## 3. METODELOGI PENELITIAN

### 3.1 Definisi Konsep

Didalam penelitian ini fenomena diambil dari berita dan jurnal, yang menunjukkan adanya ketidakselarannya atau perbedaan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Didukung oleh data yang menyatakan ketidakmampuan mencapai target dalam realisasi produksi sehingga perlu untuk dilakukan peningkatan produksi. Definisi konsep didalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

### 1. Variabel Eksogen (Variabel Bebas)

Variabel Eksogen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel endogen (terikat), (Sugiyono, 2020) . Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni kecerdasan emosional dan beban kerja.

### 2. Variabel Endogen (Variabel Terikat)

Variabel endogen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yakni kinerja karyawan.

### 3. Variabel Intervening

Variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel eksogen dan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yakni semangat kerja.

## 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan dari masing – masing variabel dalam suatu penelitian terhadap indikator – indikator pembentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**

NO	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	Kecerdasan Emosional yaitu keahlian dalam diri seseorang untuk mengelola dan mengatur keadaan emosinya dimana kecerdasan emosional inilah yang dapat digunakan untuk mengontrol keadaan emosi seseorang tersebut.	1. Kesadaran Diri 2. Pengaturan Diri 3. Empati 4. Keterampilan Sosial  Sumber : (Fuad Mas'ud, 2004)	Skala Likert 1 - 5
2.	Beban Kerja merupakan sejumlah tugas – tugas yang diberikan pada karyawan di suatu perusahaan untuk diselesaikan pada waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan  Sumber : Putra dalam (Bisnis et al., 2018)	Skala Likert 1 – 5
3.	Semangat Kerja merupakan kesungguhan dan juga keinginan dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan	1. Tingkat absensi 2. Kerja sama	Skala Likert 1 – 5

	baik serta secara disiplin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.	3. Produktivitas 4. Kedisiplin Sumber : (Ofori et al., 2020)	
4.	Kinerja adalah capaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.	1. Kualitas kerja yang jauh lebih baik 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Bekerja lebih keras melebihi yang seharusnya Sumber : (Fuad Mas'ud, 2004)	Skala Likert 1 - 5

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi yang digunakan merupakan Karyawan PT. Sai Apparel Industries.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2020). Teknik yang digunakan pada pengambilan sampel penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2020) Random sampling dikatakan simple (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus slovin, karena total polulasi penelitian ini telah diketahui yang berjumlah 12.000 karyawan. Dengan rumus sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{12.000}{1 + 12.000(0,1)^2}$$

$$n = \frac{12.000}{121}$$

$$n = 99,173553719008$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi  
kesalahan (10%)

Berdasarkan hasil diatas, jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebesar 99,173553719008 karyawan yang dibulatkan menjadi 100 karyawan pada PT. Sai Apparel Industries.

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer, (Filatrovi et al., 2018) data primer merupakan informasi yang berguna untuk didapatkan dari data narasumber secara langsung. Dalam penelitian ini cara mengumpulkan data primer adalah dengan menyebar kuisioner secara langsung kepada pihak – pihak yang menjadi sasaran penelitian dan penyebarannya juga dilakukan melalui link google form, data yang diperoleh digunakan peneliti untuk diteliti pada karyawan PT. Sai Apparel Industries.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pada Penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara :

#### 3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertutup atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020). Dengan angket dalam penelitian untuk mengetahui faktor Kecerdasan Emosional, Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Semangat Kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Sai Apparel Industries. Disediakan pilihan jawaban tertentu didalam kuesioner yang isinya berupa

1. Identitas dari responden
2. Pernyataan mengenai indikator per variabel penelitian

Skala Likert digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini untuk pengukurannya. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2020). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 3.2**  
**Penilaian Skala Likert**

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Ragu – Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.5.1.1 Daftar Pustaka

Teknik pengumpulan data pada studi pustaka dalam penelitian ini didapat dari buku-buku literatur, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema dan variabel, serta laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

## 3.6 Metode Analisis Data

Dalam penganalisisan data penelitian ini menggunakan *The Structural Equation Model* dari paket software statistik Amos untuk model dan penkajian hipotesis. SEM (Structural Equation Modeling) adalah metode statistik untuk menganalisis hubungan sebab akibat (causalitas) yang terjadi antara variabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, dan bersifat sistem yang lebih kompleks, Syahrir dalam (Silmi, 2017)