

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena kinerja perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Faktor manusia harus mampu dikelola dengan baik agar memberi pengaruh yang positif bagi perusahaan. Salah satunya dengan memotivasi sumber daya manusia yang ada, dengan memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi maka kinerja perusahaan akan meningkat. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan disadari oleh PT. Candratex Sejati, mereka dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan hal tersebut tidak akan bisa diwujudkan tanpa sumber daya manusia yang baik.

Upaya pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan karena hal tersebut sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan, dengan meningkatkan *Emotional Quality Management* karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Pengadaan berbagai program *training* seperti kecerdasan emosional, *presentation skills*, *interpersonal skills*, *team building*, *motivational building*, *service excellence* serta berbagai pelatihan yang terkait dengan fungsi-fungsi HRD seperti: *change management*, *performance management (balanced scorecard)*, *competency based HR*, *training management*, *compensation and benefit* tentunya untuk menghasilkan karyawan-karyawan yang bermotivasi tinggi. Berdasarkan penelitian ini dikemukakan hipotesis bahwa semakin baik tingkat *Emotional Quality Management* karyawan, semakin baik atau meningkat pula motivasi kerja karyawan

Berdasarkan analisis *Emotional Quality Management* karyawan di PT. Candratex Sejati, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat emosi karyawan telah cukup baik dan berdasarkan analisis hubungan antara *Emotional Quality Management* dengan motivasi kerja karyawan yang menggunakan rumus koefisien korelasi Rank Spearman, diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup rendah antara *Emotional Quality Management* dengan motivasi kerja karyawan pada divisi *Dyeing Finishing* serta divisi Akunting dan Keuangan, yaitu sebesar + 0.181, sedangkan dari hasil analisis jawaban kuesioner diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Candratex Sejati mempunyai motivasi yang cukup baik walaupun masih terdapat beberapa karyawan yang kurang bermotivasi dan hendaknya menjadi perhatian PT. Candratex Sejati.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	2
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Rerangka Pemikiran.....	5
1.6. Metodologi Penelitian.....	7
1.6.1. Operasionalisasi Variabel	7
1.6.2. Teknik Analisis Data	8
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian	8
1.8. Sistematika Pembahasan	8

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. <i>Emotional Quality Management</i>	11
2.1.1. Pengertian <i>Emotional Quality Management</i>	11
2.1.2. Model <i>Emotional Quality Management</i>	12
2.1.3. Model <i>Emotional Intelligence (Quotient)</i>	15

2.2. Motivasi Kerja	19
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2. Teori Motivasi Kerja	20
2.2.3. Bentuk dan Tujuan Motivasi	25
2.3. Hubungan antara <i>Emotional Quality Management</i> dengan Motivasi Kerja	27

BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Sejarah Perusahaan	31
3.1.1. Kegiatan PT. Candratex Sejati	33
3.1.2. Ketenagakerjaan	34
3.2. Struktur Organisasi	34
3.2.1. Uraian Tugas	36
3.3. Metodologi Penelitian	44
3.3.1. Rancangan Pengujian Hipotesis	44
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data	45
3.3.3. Teknik Penentuan Sampel	46
3.3.4. Teknik Pengolahan Data	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data	50
4.2. Karakteristik Responden	50
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.3.1. Uji Validitas	53
4.3.2. Uji Reliabilitas	58
4.4. Uji Hipotesis (Uji Rank Spearman).....	59
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.5.1. Variabel <i>Emotional Quality Management</i>	60

4.5.2. Variabel Motivasi Kerja	60
4.5.3. Hubungan Variabel <i>Emotional Quality Management</i> dengan Variabel Motivasi Kerja Karyawan	61

BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN

PENELITIAN

5.1. Simpulan	62
5.2. Implikasi	64
5.3. Keterbatasan	65
5.4. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Operasionalisasi Variabel	7
Tabel 3.1.	Koefisien Korelasi dan Tafsiran Korelasi	49
Tabel 4.1.	Kuesioner yang dapat digunakan	50
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi & Persentase Responden pada Divisi <i>Dyeing</i> <i>Finishing</i>	51
Tabel 4.3.	Distribusi Frekuensi & Persentase Responden pada Divisi Akunting & Keuangan	52
Tabel 4.4.	<i>Factor Loadings</i> untuk setiap butir instrumen dan konstruk dengan analisis faktor	54
Tabel 4.5.	<i>Factor Loadings</i> untuk setiap butir instrumen dan konstruk dengan analisis faktor pengolahan kedua.....	56
Tabel 4.6.	<i>Factor Loadings</i> untuk setiap butir instrumen dan konstruk dengan analisis faktor yang sudah valid	57
Tabel 4.7.	Reliabilitas Kuesioner <i>Emotional Quality Management</i>	58
Tabel 4.8.	Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan	59
Tabel 4.9.	Hubungan antara <i>Emotional Quality Management</i> & Motivasi Kerja Karyawan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Model Rerangka Pemikiran Penelitian 7

Gambar 2.1. Model EQM 14

Gambar 2.2. Model Salovey & Mayer 17

Gambar 2.3. Model Goleman 19

Gambar 2.4. Hirarki Kebutuhan Maslow 22

Gambar 2.5. Kepuasan Kerja menurut Pandangan Tradisional Vs Herzberg 25

Gambar 3.1. Struktur Organisasi Pabrik 35

DAFTAR LAMPIRAN

- Surat Pernyataan
- Surat Penelitian untuk Penyusunan Skripsi
- Kuesioner
- Hasil Jawaban Kuesioner *Emotional Quality Management*
- Hasil Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan
- Tabel Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner *Emotional Quality Management* Divisi *Dyeing Finishing*
- Tabel Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner *Emotional Quality Management* Divisi Akunting dan Keuangan
- Tabel Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Divisi *Dyeing Finishing*
- Tabel Analisis Terhadap Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Divisi Akunting dan Keuangan
- Riwayat Hidup
- Foto Perusahaan