

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan maskapai penerbangan Badan Usaha Milik Negara yang berorientasi untuk menyediakan jasa transportasi udara yang terjangkau dan dapat menjangkau seluruh wilayah. PT. XYZ merupakan maskapai penerbangan terbesar di Indonesia yang mengoperasikan sekitar 500 penerbangan ke berbagai kota di Indonesia setiap harinya hingga Benua Asia, Australia, dan Eropa dari Jakarta, juga untuk penerbangan Haji. Maskapai penerbangan ini adalah satu-satunya maskapai dari Indonesia yang terbang ke wilayah Eropa, Oseania, dan Amerika. Maskapai penerbangan PT. XYZ juga memiliki anak perusahaan yang lebih ekonomis, yang menyediakan penerbangan dengan harga yang terjangkau ke beberapa tujuan di Indonesia.

PT. XYZ mengepalai sebuah *Training Center* atau Pusat Pelatihan yang telah berdiri sejak tahun 1983. Selama kurang lebih 40 tahun, Pusat Pelatihan milik PT. XYZ yang sudah berstandar internasional ini fokus untuk memberikan pengembangan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan profesional dengan kualitas terbaik kepada *cabin crew*, teknisi, dan pilot PT. XYZ. Sebagai salah satu Pusat Pelatihan penerbangan terbaik di Indonesia, PT. XYZ telah memegang *Civil Aviation Safety Regulation* (CASR) 142 yang merupakan sertifikasi aturan pengoperasian pesawat yang diterbitkan oleh Departemen Perhubungan Indonesia. Dengan CASR 142, Pusat Pelatihan PT. XYZ memiliki kewenangan untuk melaksanakan program pelatihan seperti *Flight Operations*, *Flight Operation Officer*, *Flight Attendant*, dan lainnya. Selain program pelatihan dalam lingkup industri penerbangan, Pusat Pelatihan PT. XYZ juga menyediakan program pelatihan umum lainnya sesuai kebutuhan klien.

1.1.2 Visi dan Misi

Tujuan perusahaan Pusat Pelatihan PT. XYZ dituangkan ke dalam visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

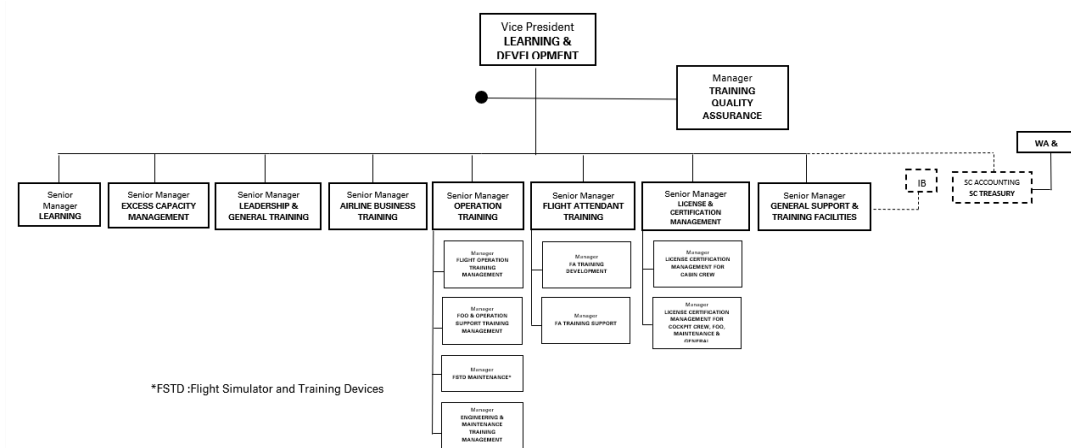
Menjadi perusahaan penerbangan yang andal dengan menawarkan layanan yang berkualitas kepada masyarakat dunia menggunakan keramahan Indonesia.

b. Misi

Sebagai perusahaan penerbangan pembawa bendera bangsa (*flag carrier*) Indonesia yang mempromosikan Indonesia kepada dunia guna menunjang pembangunan ekonomi nasional dengan memberikan pelayanan yang profesional.

1.1.3 Struktur Organisasi

Bagan struktur hirarki organisasi Pusat Pelatihan PT. XYZ adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: Data Internal Pusat Pelatihan PT. XYZ

Tugas dan fungsi dari masing-masing posisi jabatan fungsional dalam struktur organisasi Pusat Pelatihan PT. XYZ dijabarkan sebagai berikut:

a. *Training Officer*

Memastikan tersusunnya *Calendar of Training (COT)* dan jadwal pelatihan serta tersedianya sumber daya yang meliputi fasilitas pelatihan dan instruktur serta penyediaan laporan pelatihan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku guna mendukung kelancaran program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan rencana program pendidikan dan pelatihan.

b. *Training Analyst*

Memastikan tersedianya hasil kajian/analisa terkait dengan kebutuhan pelatihan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mendesain materi pelatihan dan memonitor implementasinya serta melakukan evaluasi atas efektifitas suatu pelatihan dan memberikan rekomendasi untuk penyempurnaannya.

c. *Training Professional*

Memastikan desain/modul pelatihan mutakhir dan selaras dengan hasil kajian *Training Needs Analysis* (TNA) dan rekomendasi yang diberikan serta melakukan proses belajar mengajar (*classroom* dan *e-learning*) dan evaluasi pelaksanaan *training* guna memastikan tercapainya sasaran pelatihan dengan jadwal yang telah ditentukan.

d. *Training Expert*

Memastikan tersedianya desain/modul pelatihan baru atau modifikasi *training* sesuai kebutuhan *customer* yang mutakhir dan selaras dengan tren kebutuhan pada lingkup industri *training*, melakukan implementasi *training* dalam proses belajar mengajar, melakukan evaluasi atas dampak dari pembelajaran (*post training audit*) untuk mengukur efektivitas program pelatihan termasuk efektivitas media pembelajaran serta memberikan rekomendasi/konsultasi perbaikan atau penyempurnaannya dengan tetap mematuhi ketentuan otoritas/regulasi yang berlaku.

Pada setiap posisi dan jabatan yang ada, terdapat beberapa jenjang kompetensi yang harus dikuasai oleh para pemangku posisi dan jabatan tersebut sebagai berikut:

a. Instruktur

Memiliki kompetensi profesi sesuai yang dipersyaratkan untuk mengajar pada bidang materi tertentu, yang berasal dari pegawai di Pusat Pelatihan atau dari Direktorat PT. XYZ atau seseorang di luar PT. XYZ yang dikontrak untuk menjadi instruktur di Pusat Pelatihan PT. XYZ atau dari lembaga atau institusi di luar Pusat Pelatihan berdasarkan kerja sama dengan Pusat Pelatihan PT. XYZ, dan melaksanakan proses belajar-mengajar sesuai program pelatihan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang keahliannya yang dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat keinstrukturan (*Letter of Authorization*).

b. Assessor

Memiliki kompetensi profesi untuk melakukan *assessment* yang dibuktikan melalui sertifikat Assessor dan ditunjuk oleh VP *Learning & Development* untuk ditugaskan melakukan *periodic assessment* terhadap Instruktur yang ada di lingkungan Pusat Pelatihan. bisa berasal dari pegawai di Pusat Pelatihan PT. XYZ atau dari Direktorat PT. XYZ atau seseorang di luar PT. XYZ yang dikontrak atau

dari lembaga atau institusi di luar Pusat Pelatihan berdasarkan kerja sama dengan PT. XYZ.

c. Evaluator

Evaluator adalah seseorang yang dipekerjakan oleh PT. XYZ untuk melakukan pengujian sertifikasi, penilaian tambahan, otorisasi, dan pemeriksaan kecakapan yang diotorisasi oleh Pusat Pelatihan PT. XYZ, dan diberi wewenang oleh Direktur Jenderal untuk mengelola pemeriksaan dan pengujian tersebut.

Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Pusat Pelatihan PT. XYZ memiliki struktur hirarki organisasi yang dibagi menjadi struktural dan fungsional yang dijelaskan pada tabel berikut:

TABEL 1.1
JABATAN DALAM ORGANISASI PUSAT PELATIHAN PT. XYZ

No	Jabatan	Keterangan
1	Struktural	<i>Manager</i>
2	Struktural	<i>Senior Manager</i>
3	Struktural	<i>Vice President</i>
4	Fungsional	<i>Training Officer</i>
5	Fungsional	<i>Training Analyst</i>
6	Fungsional	<i>Training Professional</i>
7	Fungsional	<i>Training Expert</i>

Sumber: Data Internal Pusat Pelatihan PT. XYZ

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebagai ciptaan tuhan yang paling kompleks dan sempurna, manusia juga merupakan komponen penggerak terpenting dalam proses tercapainya tujuan organisasi. Organisasi tidak akan bisa berjalan dengan semestinya, tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mampu bersaing di era globalisasi yang sangat kompetitif seperti saat ini, setiap organisasi perlu memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Menurut Bahrin dalam Nurmalasari & Karimah (2020:33-44) MSDM adalah unsur terpenting dalam manajemen karena merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur lainnya. Sebagai sebuah perusahaan maskapai penerbangan Badan Usaha Milik Negara terbaik milik negara yang memiliki visi untuk terus maju, PT. XYZ, kepala dari *training center* atau Pusat Pelatihan sangat mementingkan kualitas SDM miliknya

demikian menunjang produktivitas kerja yang akan berdampak pada kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Dalam upaya pencapaian visi perusahaan selain diperlukannya sumber daya manusia yang kompeten, tentunya diperlukan juga produktivitas kerja yang terus meningkat dari sebelumnya seperti yang dijelaskan oleh Husein dalam Fitriana & Lilianti (2020:127-139) bahwa produktivitas adalah bagian dari sikap mental dengan pandangan bahwa nilai kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Dalam sebuah organisasi, karyawan dapat dikatakan produktif apabila berhasil mencapai maupun melebihi target yang telah ditetapkan. Berdasarkan Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250) produktivitas merupakan perbandingan antara output atau hasil yang berhasil dicapai dengan input atau keseluruhan sumber daya yang telah digunakan. Sama halnya dengan Pusat Pelatihan PT. XYZ yang saat ini terus berusaha meningkatkan kinerja produktivitas karyawan sehingga dapat menghasilkan output yang diharapkan. Berikut merupakan tabel pendapatan Pusat Pelatihan untuk periode 2019 hingga 2022:

TABEL 1.2
REVENUE PUSAT PELATIHAN PT. XYZ 2019-2022

Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
2019	95 M	109,93 M	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terciptanya unit <i>excess capacity management</i> yang mengelola kapasitas berlebih dari sisa penyelenggaraan kebutuhan pelatihan internal karyawan PT. XYZ untuk dijual kepada pihak ketiga. 2. Pusat Pelatihan PT. XYZ sempat <i>spin off</i> selama 3 bulan menjadi sebuah anak perusahaan, namun kembali menjadi <i>cost center</i> setelah pergantian menteri BUMN dan terjadinya perubahan kebijakan.
2020	40 M	44,7 M	Target <i>revenue</i> awal ditetapkan sebesar 110 M tetapi direvisi karena terjadinya pandemi Covid 19 hanya menjadi 40 M. Alasan

Bersambung...

Sambungan Tabel 1.2...

Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
			direvisinya target <i>revenue</i> karena hanya sebagian kecil <i>training</i> yang boleh berjalan semenjak akhir Maret hingga Desember 2020.
2021	51 M	51,65 M	Pertengahan tahun <i>training</i> sudah dapat berjalan secara bertahap setelah kondisi Covid 19 mulai membaik.
2022	45 M	50,14 M	Terjadi penurunan target <i>revenue</i> tahun 2022 dibanding tahun 2021 karena menyesuaikan dengan jumlah karyawan organik Pusat Pelatihan yang hanya tersisa 30 % karena mengikuti program pensiun dini yang ditawarkan oleh perusahaan. Selain itu belum dilakukan proses <i>upgrading</i> kondisi teknis <i>flight simulator</i> ATR 72-600 yang akan baru terealisasi di tahun 2023, sehingga <i>excess capacity</i> tidak dapat dijual.

Sumber: Data Internal Pusat Pusat Pelatihan PT. XYZ

Jika dijelaskan secara general mengenai perubahan target revenue, berdasarkan tabel 1.2 diatas, penurunan dan peningkatan yang terjadi diakibatkan oleh adanya pandemi covid-19 dimana PT. XYZ menawarkan pensiun dini kepada para karyawan organiknya sehingga terjadi penurunan target yang diakibatkan oleh berkurangnya SDM pada perusahaan. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan dari *revenue* atau pendapatan Pusat Pelatihan PT. XYZ setiap tahunnya selalu menyentuh bahkan melebihi target yang telah ditetapkan. Selain *output* berupa pendapatan atau *revenue* perusahaan, Pusat Pelatihan PT. XYZ juga melakukan penilaian kinerja setiap tahunnya untuk dapat mengetahui standar masing-masing individu dan mengamati tingkat produktivitas perusahaan. Berikut penjelasan mengenai kriteria penilaian kinerja pada Pusat Pelatihan PT. XYZ.

TABEL 1.3
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Kriteria Penilaian Kinerja	Nilai
<i>Poor</i>	≤ 60
<i>Fair</i>	61 - 70
<i>Good</i>	71 - 80
<i>Very Good</i>	81 - 90
<i>Excellent</i>	91 - 100

Sumber: Data Internal Pusat Pusat Pelatihan PT. XYZ

Dengan kriteria penilaian yang ada, dibawah ini disajikan tabel hasil penilaian kinerja karyawan organik pada Pusat Pelatihan PT. XYZ secara kumulatif dalam periode 2019-2022 sebagai berikut:

TABEL 1.4
KINERJA KARYAWAN 2019-2022

Kinerja	Excellent	Very Good	Good	Fair	Poor
2019	36,4%	43,2%	20,5%	0%	0%
2020	31,8%	47,7%	20,5%	0%	0%
2021	34,1%	43,2%	22,7%	0%	0%
2022	38,6%	43,2%	18,2%	0%	0%

Sumber: Data Internal Pusat Pusat Pelatihan PT. XYZ

Pada hasil rekapitulasi penilaian kinerja tahunan yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan PT. XYZ dalam 4 tahun terakhir mengalami peningkatan dan penurunan persentase kinerja secara fluktuatif dari setiap kategori kriteria yang ada, ini menandakan output produktivitas kerja karyawan masih belum stabil dan konsisten. Selain data kinerja, presensi atau kehadiran karyawan juga menjadi salah satu faktor dari produktivitas. Berikut data presensi karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ selama 12 bulan pada tahun 2022 dengan 22 hari kerja dari senin s/d jumat.

TABEL 1. 5
DAFTAR HADIR KARYAWAN TAHUN 2022

Bulan	Persentase Kehadiran
1	100,0%
2	100,0%
3	100,0%
4	97,7%
5	95,5%
6	100,0%
7	100,0%
8	100,0%
9	100,0%
10	100,0%
11	100,0%
12	95,5%

Sumber: Data Internal Pusat Pusat Pelatihan PT. XYZ

Meskipun dari data presensi tersebut terlihat bahwa kehadiran karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ cukup baik, tetapi kehadiran karyawan masih belum konsisten sehingga dapat mempengaruhi produktivitas. Untuk semakin memperkuat data yang telah ada, peneliti juga melakukan *pra-survey* mengenai produktivitas kerja untuk mengetahui tanggapan karyawan, apakah karyawan sudah produktif secara efektif dan efisien. Berikut hasil *pra-survey* mengenai kinerja karyawan:

TABEL 1.6
HASIL *PRA-SURVEY* PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya berhasil melampaui target pekerjaan yang telah diberikan secara signifikan	0%	6,7%	13,3%	33,3%	46,7%
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh target pekerjaan yang diberikan secara maksimal dengan waktu yang seefisien mungkin	0%	0%	6,7%	53,3%	40%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Dari *pra-survey* yang telah dilakukan, walaupun secara keseluruhan output produktivitas kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ cukup baik, ternyata dapat dilihat dari hasil persentase *pra-survey* bahwa produktivitas kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ masih belum maksimal dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tentunya terdapat aspek pendukung lain seperti kecerdasan emosional SDM dalam organisasi serta gaya kepemimpinan yang mengedepankan keterikatan emosional individu antar karyawan dan pimpinan yaitu gaya kepemimpinan karismatik.

Menurut Rezvani et al (2018:1034-1046) Dalam proyek skala besar, tim yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi mampu megontrol emosi mereka dalam bekerja untuk hasil yang lebih produktif. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ, penulis menyebarkan kuesioner *pra-survey* dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 1.7
HASIL *PRA-SURVEY* KECERDASAN EMOSIONAL

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Jika terdapat permasalahan dalam bekerja saya mampu untuk tenang dan tetap yakin dalam mengambil sebuah keputusan	0%	0%	13,3%	40%	46,7%
2	Saya menghargai dan dapat memahami perasaan serta merasakan emosi yang sedang dialami rekan kerja saya	0%	0%	13,3%	33,3%	53,3%
3	Saya pandai menganalisa situasi, membangun hubungan untuk memperluas relasi, serta memiliki kemampuan komunikasi dan negosiasi yang baik	0%	6,7%	13,3%	40%	40%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti mengenai kecerdasan emosional karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ, dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang belum menggunakan kecerdasan emosionalnya secara maksimal. Tingkat kecerdasan emosional yang rendah dapat memengaruhi produktivitas kerja pada Pusat Pelatihan PT. XYZ. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu memberikan dorongan serta produktivitas yang juga baik untuk perusahaan terutama dalam menyikapi pekerjaan yang dihadapinya (Nasution et al, 2020:33-46).

Bukan hanya kecerdasan emosional saja, tetapi gaya kepemimpinan yang mengedepankan keterikatan emosional individu antar karyawan dan pimpinan yaitu gaya kepemimpinan karismatik juga dapat memengaruhi produktivitas kerja

karyawan. Menurut Antonakis et al dalam Meslec et al (2020:1-12) beberapa karya empiris mengidentifikasi bahwa karisma dapat dilatih dan pemimpin karismatik dianggap lebih prototipikal (lebih dekat dengan apa yang dianggap sebagai pemimpin yang baik) dan lebih mungkin muncul sebagai pemimpin.

Menurut hasil wawancara tidak terstruktur yang peneliti tanyakan kepada bapak *Senior Manager Excess Capacity* Pusat Pelatihan PT. XYZ, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Pusat Pelatihan PT. XYZ masih belum menjurus kepada gaya kepemimpinan dengan keterikatan emosional atau gaya kepemimpinan karismatik, tetapi gaya kepemimpinan diimplementasikan secara situasional, tergantung kondisi dan keadaan yang terjadi dan masalah atau kasus yang sedang dihadapi, ini menandakan bahwa pimpinan Pusat Pelatihan PT. XYZ belum secara keseluruhan menerapkan gaya kepemimpinan karismatik..

Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi secara langsung untuk melihat implementasi gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan pada workshop dan rapat umum Pusat Pelatihan PT. XYZ, hasilnya dalam sesi diskusi para pimpinan memberikan kesempatan yang sama rata dimana siapapun berhak untuk menyampaikan suara dan pendapatnya demi kemajuan bersama perusahaan. Selanjutnya, peneliti juga melakukan *pra-survey* untuk melihat apakah dalam implementasinya sudah berjalan dengan baik. Berikut hasil *pra-survey* gaya kepemimpinan karismatik dari karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ:

TABEL 1.8
HASIL *PRA-SURVEY* GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin saya mampu menjelaskan tujuan strategis secara inspiratif sehingga mampu memotivasi dan memunculkan sifat inisiatif dari anggotanya	6,7%	0%	13,3%	33,3%	46,7%
2	Pemimpin saya berani mengungkapkan pendapat	0%	6,7%	6,7%	40%	46,7%

Sambungan Tabel 1.8...

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
	pribadi dan mengorbankan dirinya dalam mengambil risiko demi tercapainya tujuan organisasi					
3	Pemimpin saya menunjukkan kepekaan, menyadari tanggung jawab serta mau mendengar dan menghargai pendapat anggotanya yang bertentangan	0%	6,7%	13,3%	40%	40%

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2023)

Dari respon hasil *pra-survey* dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh pimpinan di Pusat Pelatihan PT. XYZ masih belum maksimal. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muslim & Suwoko (2019:447-450) dijelaskan bahwa seorang pemimpin mampu membuat karyawan bertahan dan memengaruhi dalam produktivitas kerjanya dengan gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkannya.

Peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan karismatik memengaruhi produktivitas kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ berdasarkan uraian masalah dan fenomena yang telah dijabarkan diatas,. Oleh karena itu, peneliti mengajukan topik studi dengan judul pembahasan “**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ**”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian ini, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Kecerdasan Emosional karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ?
- b. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Karismatik karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ?

- c. Bagaimana Produktivitas Kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ?
- d. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Produktivitas Kerja karyawan secara parsial maupun simultan pada Pusat Pelatihan PT. XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ.
- b. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Karismatik karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ.
- c. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Produktivitas Kerja karyawan secara parsial maupun simultan pada Pusat Pelatihan PT. XYZ.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Dari aspek teoritis (pengembangan ilmu), penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan manfaat mengenai informasi terkait Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan Karismatik, dan Produktivitas Kerja bagi pihak penulis, perusahaan serta pihak akademik. Temuan yang dihasilkan pada penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi rujukan penelitian sejenis lainnya agar dapat mengkaji lebih dalam mengenai sumber daya manusia dan kepemimpinan dengan batasan yang lebih luas.

1.5.2 Aspek Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan masukan mengenai faktor penelitian untuk memperbaiki strategi perusahaan yang lebih baik kedepannya.
- b. Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat mendorong institusi maupun lembaga pendidikan lainnya untuk memberikan pembelajaran terutama pada bidang sumber daya manusia dan kepemimpinan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan gambaran umum objek penelitian secara ringkas, meliputi: sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, lalu diiringi latar belakang, perumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II, akan dijelaskan secara ringkas teori manajemen SDM, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan karismatik, produktivitas kerja. Serta terdapat penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan dijelaskan secara sistematis dan kronologis mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil olah data mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan karismatik terhadap produktivitas kerja pada karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini berisi kesimpulan serta saran dari hasil penelitian untuk dijadikan solusi ataupun pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi.