

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 1.1.1 Profil Umum Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT), berdiri pada tanggal 23 Mei 1990 oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Perusahaan Jasa Telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan tujuan untuk memberikan pendidikan & pelatihan yang lebih tinggi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia profesional di Industri TIMES (*Telecommunication, Information, Multimedia, Edutainment & Services*).

Pesatnya perkembangan teknologi, dan kebutuhan industri, pemerintah, di bidang Teknologi Informasi Komunikasi dan Manajemen (ICTM) beserta materinya, membutuhkan tenaga terampil dan handal yang mampu menghadapi dan memenuhi tantangan perkembangan pesat ICTM tersebut.

PT. Telkom Indonesia, Tbk, melalui Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) memiliki tanggung jawab besar untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan di bidang ICTM dan materi di Indonesia.

Yayasan Pendidikan Telkom memiliki 4 Institusi Perguruan Tinggi, yaitu : Telkom *Engineering School* (d.h IT Telkom), Telkom *Economics and Business School* (d.h IM Telkom), Telkom *Creative Industries School* (d.h STISI Telkom), Telkom *Applied Science School* (d.h Telkom Polytechnic). Hal ini bertujuan untuk membuat perubahan melalui proses penggabungan antara Lembaga Pendidikan Tinggi ke dalam Telkom University & mempersiapkan generasi berikutnya dari lulusan yang berbakat untuk meningkatkan daya saing nasional.

Sejalan dengan cepatnya pertumbuhan perubahan dunia, YPT menyadari bahwa lembaga pendidikan saling terhubung dengan pasar global. YPT dan lembaga pendidikan berusaha untuk memaksimalkan kesempatan pendidikan bagi pelajar Indonesia untuk belajar di luar negeri, khususnya untuk siswa internasional agar bisa belajar di Indonesia.

#### 1.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

##### a. Visi

Menjadi Yayasan bermutu dalam bidang pendidikan dengan standard Internasional untuk pembentukan insan yang berkarakter unggul.

##### b. Misi

1. Menyelenggarakan lembaga pendidikan berstandar internasional
2. Mengembangkan sistem pembinaan untuk pembentukan karakter manusia yang unggul

3. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan melalui penciptaan peluang inovasi dan kreatifitas serta sinergi dengan Telkom Group

**c. Tujuan**

Mendukung peningkatan daya saing lembaga dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi bidang manajemen dan teknologi untuk melayani industri dan masyarakat

**1.1.3 Pendidikan Tinggi dan Pelatihan**

**a. Telkom University**

1. Telkom *Engineering School* (d.h IT Telkom)
2. Telkom *Economics and Business School* (d.h IM Telkom)
3. Telkom *Creative Industries School* (d.h STISI Telkom)
4. Telkom *Applied Science School* (d.h Telkom Polytechnic)

**b. Pendidikan Tinggi Lainnya**

1. Akademi Telkom Jakarta
2. Akademi Pariwisata Bandung
3. Sekolah Tinggi Teknologi Telematika Telkom Purwokerto

**c. Pelatihan**

1. Telkom *Professional Development Center* (TPDC)
2. Telkom *Professional Certification Center* (TPCC)

**1.1.4 Pendidikan Dasar Dan Menengah**

1. Telkom Sandhy Putra Kindergarten (*31 Kindergarten in every Province*)
2. Telkom Sandhy Putra *Elementary School* (Batam)
3. Telkom Sandhy Putra *Junior High School* (Bandung)
4. Telkom Sandhy Putra *Senior High School* (Bandung)
5. Telkom Sandhy Putra *Vocational School* (Medan, Malang, Makassar, Banjarbaru, Purwokerto, dan Jakarta)
6. Telkom *Vocational School* Bandung
7. Tourism Sandhy Putra *High School* (Medan, Bandung, Makassar)

### 1.1.5 Unit Bisnis

#### 1. Bandung Techno Park (BTP)

Bandung Techno Park, sebagai pusat hubungan antara Akademisi, Bisnis, dan Pemerintah yang mendorong Masyarakat *Technopreneurship* dengan mengumpulkan kekayaan penemuan milik universitas & mengubahnya ke dalam bentuk aplikasi nyata yang memberikan manfaat ganda ke berbagai bidang, terutama perkembangan ekonomi, pengetahuan budaya, dan basis teknologi.

#### 2. PT. CSM

PT. Citra Sukapura Megah didirikan pada tanggal 10 Juli 2009 dan resmi beroperasi pada 4 Januari 2010 yang bergerak dalam bidang : Properti, Perdagangan Umum, Pembangunan Jasa (kecuali Jasa Bidang Hukum dan Pajak), Percetakan, Perbengkelan, Transportasi dan Pengangkutan

#### 3. PT. MUR

PT. Mega Utama Rekanindo (MUR/Megatindo) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa dan Konsultasi lainnya terutama di bidang Jasa Konsultasi Konstruksi dan Jasa Konsultasi Non-Konstruksi. Megatindo memiliki komitmen untuk menghadirkan layanan jasa konsultasi yang Unggul, Profesional dan Terpercaya.

#### 4. PT. MSU

PT. Mitra Karya Solusindo Utama (MSU) bergerak di dalam layanan produk dan jasa teknologi komunikasi dan informasi. Perusahaan terus tumbuh dan membukukan keuntungan yang signifikan dan peningkatan jumlah konsumen yang signifikan.

#### 5. PT. SPM

PT Sandhy Putra Makmur berfokus pada penyediaan barang dan jasa dalam lingkup perusahaan telekomunikasi

#### 6. PT. TRENGGINAS

PT Trengginas Jaya bergerak dalam Manajemen Sumber Daya. Beberapa program yang di jalankan; Jasa Tenaga Kerja *Outsourcing*, Jasa Rental kendaraan bermotor, Perdagangan Umum

#### 7. PT. Radio Lintas Kontinental

PT. Radio Lintas Kontinental merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang media informasi. Awal berdiri pada tanggal 16 Juli 1970 bernama Radio

Kontinental dengan pemancar Amplitudo Modulation. Pemancar radio berganti ke Frekuensi Modulation pada tahun 1986. Kepemilikan beralih dari perusahaan keluarga ke Yayasan Pendidikan Telkom pada 13 Oktober 1996 dan memiliki pemancar sendiri setinggi 90 meter pada November 1997 dan berubah nama menjadi Radio K-Lite 107,1 FM dengan lokasi di Jalan Sumur Bandung No. 12 dengan siaran setiap hari mulai pukul 05.00 s.d 24.00 WIB.

## **8. PT. Radio Karang Tumaritis**

PT. Radio Karang Tumaritis ZORA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang media informasi. Merupakan holding company yang membawahi beberapa unit seperti Radio Zora, PT. MSU, PT. MUR, dan PT. Trengginas Jaya dengan kepemilikan saham 99% Yayasan Pendidikan Telkom dan 1% Koperasi Sumur Bandung.

### **1.1.6 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom**

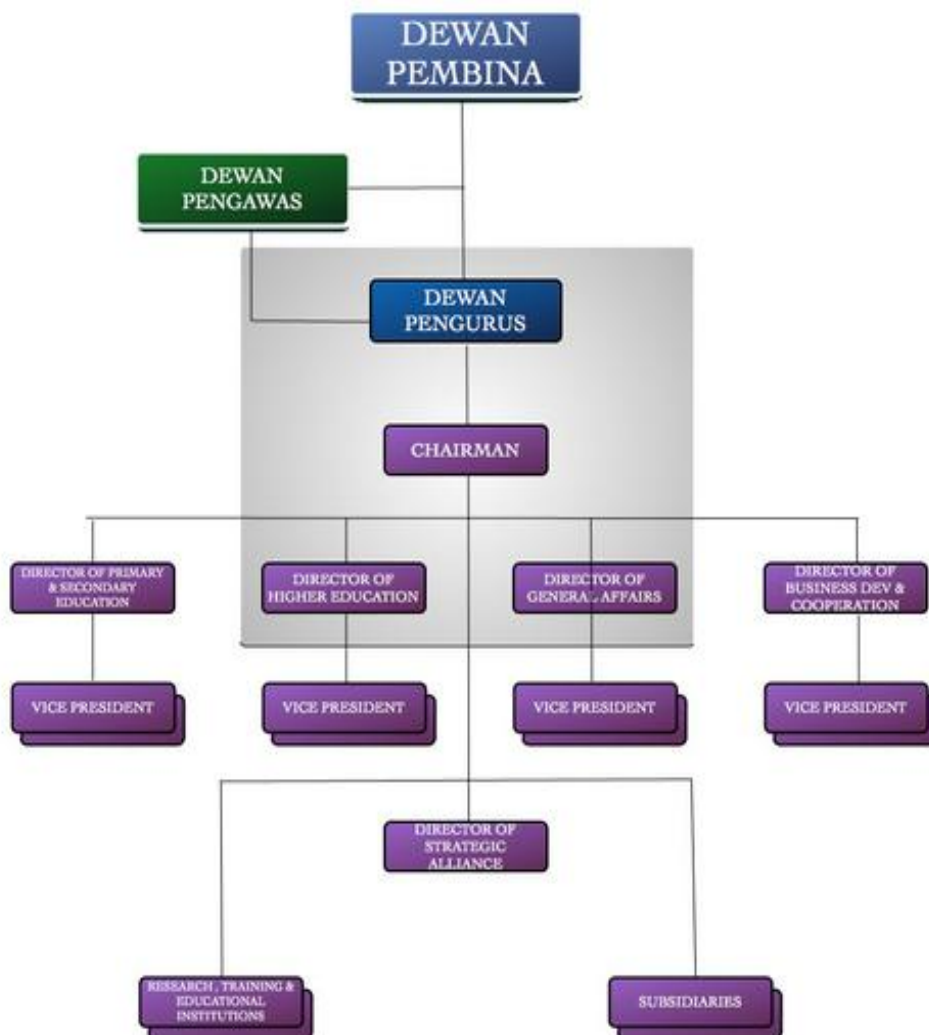
Dalam struktur organisasi Yayasan Pendidikan Telkom, Johni Girsang, M.Sc., selaku *Chairman* mempunyai beberapa fokus dalam menjalankan organisasi Yayasan pendidikan Telkom. Beberapa fokus tersebut juga mempunyai *Director*, diantaranya, *Director of Primary & Secondary Education*, *Director of Higher Education*, *Director of General Affairs*, *Director of Business Development & Cooperation*, *Director of Strategic Alliance*, *Research & Training Educational Institutions*, and *Subsidiaries*. Masing-masing dari *Director* mempunyai *Vice President* yang menjadi wakil dari fokus bagiannya.

Interaksi yang dilakukan oleh peneliti terhadap *staff human capital* merupakan bentuk interaksi langsung meskipun terdapat beberapa interaksi tidak langsung juga yang dilakukan oleh peneliti. Interaksi yang dilakukan mulai dari perizinan mengadakan penelitian dengan objek Yayasan Pendidikan Telkom, wawancara mengenai persepsi mereka tentang *self management* dan *social skills* serta kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom, dan perizinan melakukan survey awal tentang persepsi karyawan Yayasan Pendidikan Telkom mengenai *self management* dan *social skills* serta penyebaran kuesioner terhadap responden untuk mendapatkan data-data langsung mengenai bahasan dan cakupan penelitian. Responden dalam hal ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Telkom.

*Human Capital* yang dalam hal ini adalah divisi yang sering melakukan interaksi langsung maupun tidak langsung terhadap peneliti tentang penelitian yang sedang diteliti, merupakan sub bagian dari *General Affairs*. *Human Capital* dalam struktur organisasi berada dibawah *Director of General Affairs* yang merupakan sub bagian dari *General Affairs* itu sendiri. Berikut merupakan gambar dari struktur organisasi Yayasan Pendidikan Telkom.

**Gambar 1.1**

**Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom**



Sumber: [www.ypt.or.id](http://www.ypt.or.id) (diakses tanggal 18 September 2013)

### 1.1.7 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Bertepatan dengan peringatan HUT Kemerdekaan RI ke-68, Sabtu (17/8) PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Mendeklarasikan logo barunya. Tidak ada yang berubah dari bentuk logonya, hanya penyesuaian warna yang disamakan dengan warna bendera Indonesia yaitu Merah Putih dengan warna lain hitam dan abu-abu (sumber: [www.harianrakyatbengkulu.com](http://www.harianrakyatbengkulu.com), diakses pada tanggal 8 Desember 2013).

Perubahan dari PT. Telekomunikasi Indonesia juga diikuti oleh yayasan pendidikan yang di prakarsai oleh PT. Telekomunikasi Indonesia untuk menyelenggarakan pendidikan dasar, menengah

dan tinggi serta pelatihan dan sertifikasi yaitu Yayasan Pendidikan Telkom. Kini Corporate Telkom terdiri dari empat warna yaitu merah, putih, hitam, dan abu-abu. Filosofi warna yang mendasari logo baru Telkom ini antara lain merah yang melambangkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perubahan, warna putih yang melambangkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa, warna hitam melambangkan kemauan keras, dan warna abu-abu melambangkan teknologi.

Perubahan logo Telkom yang diikuti oleh Yayasan Pendidikan Telkom merupakan cerminan dari komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa Indonesia. Telkom ada untuk Indonesia, Telkom terus membangun dan berkembang demi Indonesia dan Telkom adalah operator T.I.M.E.S paling Indonesia. Karena Indonesia adalah merah putih, maka Telkom juga merah putih. Begitu juga dengan Yayasan Pendidikan Telkom, apapun yang merupakan komitmen dari Telkom itu juga merupakan komitmen bagi Yayasan Pendidikan Telkom. Berikut merupakan gambar dari logo Yayasan Pendidikan Telkom.

**Gambar 1.2**  
**Logo Yayasan Pendidikan Telkom**

---



*Sumber: Yayasan Pendidikan Telkom Document*

## **1.2 LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Menelusuri tahun demi tahun di abad 21 ini persaingan di semua sektor semakin ketat. Untuk memenangkannya, setiap organisasi, baik sektor privat maupun publik, harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan organisasi lainnya. Keunggulan ini dapat dibentuk melalui berbagai cara, seperti menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi dan yang terpenting adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Produk yang dimaksud disini tentunya tidak hanya berupa barang yang *tangible* tetapi juga jasa atau layanan yang *intangible*. Khusus dalam konteks manajemen SDM, pimpinan perlu meningkatkan berbagai potensi SDM agar mampu memberdayakannya secara optimal dalam mencapai kinerja, sehingga mampu mendudukkan organisasi pada posisi yang lebih baik

dibandingkan dengan organisasi lainnya (sumber: [www.bppk.depkeu.go.id](http://www.bppk.depkeu.go.id), diakses tanggal 17 September 2013).

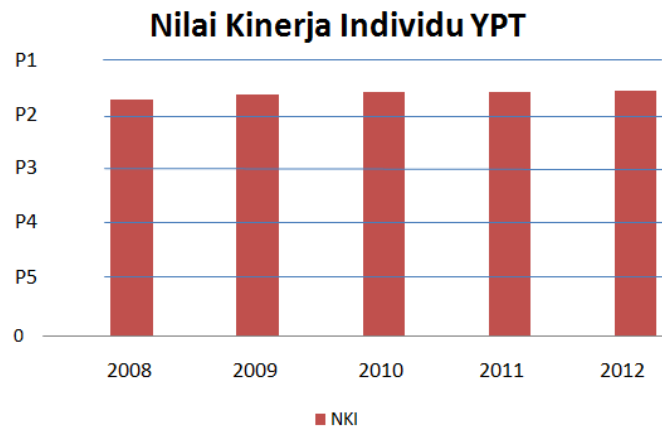
Pengembangan SDM bagi organisasi pada hakekatnya adalah investasi. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia, melalui upaya peningkatan kesehatan, pendidikan dan pelatihan kerja. Dengan manajemen SDM yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi sulit untuk ditiru, sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berdaya guna. Investasi dalam teknologi juga memberikan keunggulan kompetitif yang terbatas, seperti yang dikatakan oleh Pfeffer dalam Mangkunegara (2005:110) "*machines don't make things, people do*". Adalah konsekuensi logis bahwa untuk membuat organisasi mempunyai daya kompetitif yang berkelanjutan dan lebih sulit untuk ditiru, investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu manusia, tidak dapat ditunda lagi. Semakin disadari bahwa ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas perekonomian kita adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan yang sudah semakin dekat di depan mata (sumber: [www.bppk.depkeu.go.id](http://www.bppk.depkeu.go.id), diakses tanggal 17 September 2013).

Salah satu yayasan pendidikan yang berada di Bandung adalah Yayasan Pendidikan Telkom yaitu sebuah yayasan yang diprakarsai oleh PT Telkom untuk menyelenggarakan pendidikan dasar, menengah dan tinggi serta pelatihan dan sertifikasi guna mengembangkan SDM yang profesional di bidang Telekomunikasi, Informasi, Multimedia, Edutainment, dan Service (TIMES) (sumber: [www.ypt.or.id](http://www.ypt.or.id), diakses pada tanggal 18 September 2013).

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan, serta SDM merupakan beberapa faktor penting yang diisyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif (Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw, 2006). Selain itu, di masa lalu, perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penilaian secara faktor keuangan, sekarang ini faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksikan perilaku karyawan dan kinerjanya. Sebagai contoh, para peneliti menemukan bahwa ada hubungan signifikan positif antara perilaku kognitif karyawan dengan kinerja (Suwatno dan Priansa, 2011:195).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Manggara Cahaya Yudha sebagai *staff human capital service* Yayasan Pendidikan Telkom, diperoleh data mengenai Nilai Kinerja Individu (NKI) Yayasan Pendidikan Telkom. Data tersebut menyatakan bahwa dalam lima tahun terakhir dimulai dari tahun 2008-2012 NKI YPT tergolong kategori P2. Kategori P2 berarti bahwa NKI baik, dimana nilainya berada pada rentang antara 101-110. Hal ini ditunjukkan pada gambar 1.3 berikut:

**Gambar 1.3**  
**Nilai Kinerja Individu YPT**



*Sumber: SDM Yayasan Pendidikan Telkom*

Keterangan :

- P1 = Amat Baik ( $NKI > 110$ )
- P2 = Baik ( $101 \leq NKI \leq 110$ )
- P3 = Cukup ( $91 \leq NKI \leq 100$ )
- P4 = Kurang ( $81 \leq NKI \leq 90$ )
- P5 = Kurang Sekali ( $\leq 80$ )

Menurut Alwi (2012:184) kualitas perilaku individu atau hasil yang dicapainya, secara fundamental ditentukan oleh keahlian dan kemampuan individu yang bersangkutan. Faktor ini sangat kental dan sangat kritis hubungannya dengan kualitas perilaku karyawan dan hasil yang dicapainya. Jenis keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan sangat terkait dengan strategi organisasi baik untuk tujuan-tujuan jangka pendek maupun tujuan-tujuan jangka panjang

Menurut Jaya *et al.* (2012:1038) kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga tercipta suasana kelompok kerja yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis dalam mencapai target atau tujuan perusahaan dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Jaya *et al.* (2012:1045) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa SDM yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya

yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara dalam Waryanti, 2011:17)

Faktor signifikan yang telah mendapat perhatian luas untuk memprediksi sukses seseorang, antara lain *intelligence quotient* (IQ, kecerdasan otak) dan *emotional quotient* (EQ, kecerdasan emosional). Kecerdasan yang disebut terakhir, oleh penemunya, Daniel Goleman (1995), diberi nama *emotional intelligence*. Kelahiran EQ membuat arah baru pendidikan secara luas. Sebab, dalam banyak penelitian terbukti IQ tak lagi menjadi satu-satunya prediktor sukses peserta didik di masa datang. Setelah EQ ditemukan oleh Goleman, kurikulum serta-merta harus dan mutlak memperhatikan faktor-faktor non-kognitif, seperti kecerdasan sosial, kecerdasan spiritual, pengendalian emosi, dan memahami emosi orang lain. Bahkan, Goleman mengklaim IQ hanya berkontribusi 20 persen terhadap kesuksesan peserta didik setelah mereka hidup dalam masyarakat nantinya. Ternyata 80 persen justru ditentukan oleh faktor lain di luar IQ, dimana EQ masuk di dalamnya secara signifikan (*sumber: [www.edukasi.kompas.com](http://www.edukasi.kompas.com), diakses tanggal 17 September 2013*).

Hasil penelitian Thomas J. Stanley, Ph.D., yang dibukukan dengan judul *The Millionaire Mind* membuktikan bahwa kecerdasan emosi, sosial dan spiritual memberikan kontribusi terhadap keberhasilan sebesar 90% dan intelektual hanya 10% (Darta dalam Winarno, 2008). Selain itu Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence : Why It Can Matter More Than IQ* menyatakan keberhasilan seseorang lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosinya dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual dan istilah lama yaitu kecerdasan sosial digunakan kembali oleh Goleman (Winarno, 2008:13).

Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah SDM dan ini akan berkaitan erat dengan perilaku individu seperti *self management practice* (Muafi, 2010:86). Goleman (Winarno, 2008:14) mengemukakan bahwa 25 kompetensi emosional yang dikelompokkan dalam lima dimensi yaitu *self awareness*, *self regulation*, *motivation*, *empathy* dan *social skills*. Boyatzis (Winarno, 2008:14) kemudian melakukan penelitian untuk mendapatkan tingkat reliabilitas dan interkorelasi yang lebih baik daripada model kompetensi emosional yang dikemukakan oleh Goleman. Penelitian dilakukan terhadap 596 manajer dan tenaga penjualan yang merupakan lulusan program *master management* pada sebuah perguruan tinggi di Ohio, USA. Penelitian ini menghasilkan sebuah instrumen pengukuran kompetensi emosional yaitu *Emotional Competence Inventory* (ECI). ECI berisi pernyataan-pernyataan yang memuat 20 kompetensi emosional yang dikelompokkan dalam 4 dimensi yaitu *self awareness*, *self management*, *social awareness* dan *social skills*. Kurang lebih 40% dari pernyataan yang terkandung dalam ECI diambil dari metode penilaian kompetensi yang telah dikemukakan sebelumnya oleh Boyatzis (1999) dan Spencer & Spencer (1993) yaitu *Behavioral Event Interviews* (Winarno, 2008:14).

Adapun pertimbangan peneliti memilih dua dimensi yaitu *Self Management* dan *Social Skills* dari empat dimensi yang ada di dalam *Emotional Intelligence* adalah permintaan dari perusahaan atau

organisasi dimana peneliti melakukan penelitian yaitu Yayasan Pendidikan Telkom. Melihat dari pengertian secara umum tentang empat dimensi dari *Emotional Intelligence*, pihak Yayasan Pendidikan Telkom beranggapan bahwa mengatur emosi baik dari dalam diri sendiri ataupun berkaitan dengan orang lain lebih sulit daripada menimbulkan perasaan peka terhadap diri sendiri ataupun yang berkaitan dengan orang lain. Oleh karena itu, pihak Yayasan Pendidikan Telkom ingin mempelajari dan mengetahui lebih dalam tentang *self management* dan *social skills* kaitannya dengan kinerja karyawan terlebih dahulu sebelum lanjut mempelajari mengenai *self awareness* dan *social awareness*. Peneliti juga beranggapan bahwa mengatur emosi harus terlebih dahulu dilakukan sebelum menimbulkan perasaan peka. Menurut McShane dan Glinow (Wibowo, 2013:53) perilaku dipengaruhi oleh sikap dan emosi, sikap merupakan proses kognitif yang mengandung komponen keyakinan, perasaan dan maksud perilaku sedangkan emosi merupakan proses emosional. Perilaku yang terjadi erat kaitannya dengan emosi dan sikap, dimana emosi mempengaruhi perasaan secara langsung sebelum timbul perilaku yang terjadi. Berdasarkan hal ini peneliti juga memutuskan untuk meneliti *self management* dan *social skills* terlebih dahulu.

Menurut Goleman (Winarno, 2008:15) *self management* berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dalam tingkatan yang terkendali. *Social Skills* merupakan kemampuan seseorang dalam membentuk hubungan, menggerakkan dan mengilhami orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi serta membuat orang lain merasa nyaman (Goleman dalam Winarno, 2008:16).

Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan dengan Bapak Manggara Cahaya Yudha tanggal 19 September 2013 dimana beliau sebagai *staff human capital services* dijelaskan bahwa *self management* dan *social skills* merupakan hal yang penting dalam peningkatan kualitas karyawan. Hal ini sudah diidentifikasi sejak proses rekrutmen dan juga dilakukan pengembangan selama karyawan bekerja melalui pelatihan. Wawancara yang dilakukan dengan Bapak Manggara Cahaya Yudha sebagai *staff human capital service* Yayasan Pendidikan Telkom tanggal 19 September 2013 juga diperoleh informasi dan fenomena yang terjadi di dalam lingkungan Yayasan Pendidikan Telkom mengenai *Self Management*, *Social Skills* dan Kinerja Karyawan sebagai berikut; *Self Management* yang berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dalam tingkatan yang terkendali (Goleman dalam Winarno, 2008:15) merupakan sesuatu yang disadari penting dalam pengembangan SDM sedangkan *Social Skills* merupakan kemampuan sosial seseorang dalam membentuk hubungan, menggerakkan dan mengilhami orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi serta membuat orang lain merasa nyaman (Goleman dalam Winarno, 2008:16) juga disadari penting dalam pengembangan SDM kedepannya, pengembangan SDM yang dilakukan terhadap *self management* dan *social skills* dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan mengadakan pelatihan tentang itu, pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan, indikator-indikator yang ada di dalam *self management* dan *social skills* itulah yang akan dijadikan dasar bagi pengadaan pelatihan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 responden yang merupakan karyawan tetap Yayasan Pendidikan Telkom mengenai *self management* dan *social skills* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal *Self Management* dan *Social Skills***

| No | Variabel                                                | Sub Variabel                                            | Persentase    | Kategori           |
|----|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------|--------------------|
| 1  | <b><i>Self Management</i></b><br><b>(X<sub>1</sub>)</b> | <b><i>Self Control</i></b>                              | <b>72,86%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Trustworthiness</i></b>                           | <b>76,43%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Conscientiousness</i></b>                         | <b>82,86%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Adaptability</i></b>                              | <b>72,86%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Achievement</i></b><br><b><i>Orietntation</i></b> | <b>73,57%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Initiative</i></b>                                | <b>74,29%</b> | <b>Baik</b>        |
| 2  | <b><i>Social Skills</i></b><br><b>(X<sub>2</sub>)</b>   | <b><i>Leadership</i></b>                                | <b>68,57%</b> | <b>Kurang Baik</b> |
|    |                                                         | <b><i>Communication</i></b>                             | <b>65,00%</b> | <b>Kurang Baik</b> |
|    |                                                         | <b><i>Influence</i></b>                                 | <b>62,86%</b> | <b>Kurang Baik</b> |
|    |                                                         | <b><i>Change Catalyst</i></b>                           | <b>75,00%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Conflict Management</i></b>                       | <b>65,00%</b> | <b>Kurang Baik</b> |
|    |                                                         | <b><i>Building Bonds</i></b>                            | <b>78,57%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Teamwork</i></b>                                  | <b>81,43%</b> | <b>Baik</b>        |
|    |                                                         | <b><i>Developing Others</i></b>                         | <b>80,47%</b> | <b>Baik</b>        |

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan peneliti terhadap hasil survey awal, tabel 1.1 menunjukkan bahwa sub variabel *leadership*, *communication*, *influence* dan *conflict management* masih tergolong kategori kurang baik, sedangkan nilai kinerja individu pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa NKI karyawan YPT tergolong P2 yang artinya masuk ke dalam kategori baik. Hal ini membuktikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara data yang diperoleh dengan teori yang ada.

Castaneda *et al.* (Muafi, 2010:90) menjelaskan bahwa ada hubungan antara *self management* dengan *outcome* organisasi seperti kinerja kerja, kepuasan kerja dan perputaran karyawan. Menurut Rahmasari (2012:19) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kecerdasan emosi yang dintaranya *self awareness*, *self management*, *self motivation*, *empathy* dan *relationship management* berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga ternyata bahwa kecerdasan emosi memang benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini mengkonfirmasi pendapat dari Boyatzis (1999:2) dan Goleman (2000:37) dalam Rahmasari (2012:19) tentang hubungan antara kecerdasan emosi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga memberikan bukti bahwa faktor kecerdasan emosi ternyata berpengaruh positif dan yang paling dominan, oleh karena itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan rekrutmen bisa dengan

tes EQ sehingga bisa mendapatkan karyawan yang memiliki dan dapat mengelola emosinya dengan baik.

Berdasarkan data-data mengenai fenomena yang terjadi di Yayasan Pendidikan Telkom dan uraian teori terkait termasuk beberapa pendapat yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Management* dan *Social Skills* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Telkom)”**

### **1.3 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *self management* pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?
2. Bagaimana *social skills* pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?
3. Bagaimana kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?
4. Seberapa besar pengaruh *self management* dan *social skills* terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom secara simultan, parsial, langsung dan tidak langsung?

### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana *self management* pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?
2. Mengetahui bagaimana *social skills* pada karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?
3. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *self management* dan *social skills* terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom secara simultan, parsial, langsung dan tidak langsung?

## 1.5 KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, yaitu:

### a. Aspek Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai *self management* dan *social skills* khususnya dalam mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting perusahaan yang nantinya akan menjadi tempat para lulusan perguruan tinggi bekerja.

### b. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan mengenai *self management* dan *social skills* dalam mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada Yayasan Pendidikan Telkom yang dalam penelitian ini menjadi objek.

## 1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap – tiap bab. Adapun sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi pendahuluan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Berisi tinjauan pustaka dan lingkup penelitian yang terdiri dari tinjauan pustaka penelitian yang berisi rangkuman teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian dan pembahasan yang berisi pembahasan terhadap analisis data yang diperoleh selama penelitian dilakukan.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan dan saran yang memuat kesimpulan dari pembahasan atas hasil penelitian serta saran yang dikemukakan penulis untuk perbaikan masalah.