

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) “merupakan pandangan strategis yang memperhatikan karyawan di semua bidang pekerjaan, oleh karena itu, setiap level struktural dan fungsional harus dimanfaatkan secara maksimal. Untuk menjaga agar perusahaan tetap sukses dan bertahan, seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan dan kompetisi semakin hari semakin ketat dan luas. Dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompetitif dikarenakan perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing dan tantangan. Namun perusahaan diharuskan untuk dapat terus meningkatkan hasil produksi sesuai dengan target, dengan ini maka di lakukan peningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) jadi lebih baik serta memiliki mutu yang bagus.

Menurut (Drs. H. Malayu S. P. Hasibuan, 2017) dalam bukunya, mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun (Christalisana, 2018) menurut Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengawasan personel, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian, yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan individu perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen personalia mengacu pada pemanfaatan orang-orang di tempat kerja untuk mencapai tingkat maksimal, yaitu. efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tujuan yang dapat dicapai dalam perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bagi perusahaan, komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Menurut (Rivaldi et al., 2023) komitmen merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kesetiaan untuk patuh dan sukarela memenuhi tugas dan tanggung jawab pegawai serta terus berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019) pegawai yang

memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang mampu mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi.

Menurut (Putro, 2018) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan kenikmatan atau ketidakpuasan terhadap suatu organisasi. Rasa ketertarikan terhadap organisasi tersebut dapat ditunjukkan baik pada ketertarikan pegawai terhadap tujuan, nilai dan sasaran organisasi, maupun pada kesediaan untuk bergabung dalam organisasi dan bekerja keras demi keberlangsungan organisasi.

Menurut (R. B. Putra, 2016) dalam (Rivaldi et al., 2023) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecenderungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya .

Berdasarkan wawancara yang di lakukan penulis dengan karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N) kabupaten Lima Puluh Kota masalah yang dihadapi pada dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari pada saat ini yaitu, belum optimalnya sosialisasi peraturan penataan Nagari keseluruhan Nagari di Kabupaten Lima Puluh Kota dikarenakan kurangnya fasilitas ada yang , ditambah belum optimalnya penataan produk hukum Nagari, belim optimalnya sosialisasi peraturan terkait penataan administrasi Pemerintahan Nagari dan

pengesahan tapal batas nagari keseluruhan nagari di Kabupaten Lima Puluh Kota , masih kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja yang bisa membuat berkurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, menurunnya nilai-nilai social masyarakat dan penghargaan terhadap adat istiadat budaya lokal karna belum percaya dengan diri sendiri,kurang fungsinya lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan sebagai pergerak utama dalam pembangunan nagari ,belum dapat mendorong masyarakat nagari untuk berpartisipasi aktif dalam Pembangunan nagari, Masih kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja dikarenakan tempat membeli makan jauh ,kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk karena pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah,organisasi yang berkembang di dinas pembedayaan masyarakat dan desa/nigari belum sepenuhnya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.Menurunnya nilai-nilai sosial masyarakat dan penghargaan terhadap adat dan istiadat budaya lokal, kurang berfungsinya lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan. Lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan sebagai penggerak utama dalam pembangunan nagari belum dapat mendorong masyarakat nagari untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan nagari, masih kurang meningkatkan mengarahkan diri untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang lain kepadanya, tidak terkontrolnya emosi dalam menghadapi pekerjaan dan belum mengontrol emosi di lingkungan kerja, masih kurang komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku koordinasi yang negative misalnya

bolos, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja perusahaan menuju kearah professionalisme termasuk organisasi perusahaan ini, harus mampu mewujudkan komitmen yang baik. Alasan dilakukan penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari (DPMD/N), karena perusahaan ini belakangan sering terjadi absen yang tinggi. Berikut ini adalah tabel presentase data kehadiran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N) :

Tabel 1. 1

Data Kehadiran Karyawan (januari-juni 2023) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N) Kabupaten Lima Puluh Kota

Bulan	Target kehadiran(%)	Persentase kehadiran(%)
Januari	99	78,6
Februari	99	80,6
Maret	99	75,9
April	99	77,9
Mei	99	72,1
Juni	99	76

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N), Tahun 2024

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan menargetkan presentase kehadiran 99%. Namun, pada kenyataannya yang terjadi karyawan melakukan kemangkiran kehadiran. Kemangkiran kehadiran dapat dilihat tiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini disebabkan karyawan kurang disiplin

dan menyebabkan pekerjaan tertunda sehingga tidak mencapai target perusahaan. Selain itu juga terjadi tingkat turnover karyawan yang tinggi, akibatnya pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya turnover karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi .

Agar dapat mempertahankan komitmen pegawai yang efektif, suatu perusahaan perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para karyawannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan komitmen karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Menurut(Nurdianah & Ali, 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur- unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Hima Barima, Maman Sulaeman, 2023)lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat beberapa kelompok dengan berbagai pilihan pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja. dari karyawan tersebut. Budaya memberikan

identitas kepada anggota organisasi dan membangkitkan mereka untuk berkomitmen pada keyakinan dan nilai-nilai yang lebih besar daripada milik mereka sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budaya itu sendiri, ide-ide tersebut dapat datang dari mana saja dalam organisasi. Tugas organisasi kebudayaan adalah mempersatukan para anggotanya agar mereka mengetahui cara berkomunikasi satu sama lain.

Menurut Ruchi (Hanafi & Yohana, 2017), lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan ditentukan oleh Tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja ,dalam (Argon & Liana, 2020)

Selanjutnya, masalah lingkungan kerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan adalah pertama, suhu udara di beberapa bagian tidak sama dengan bagian lain dikarenakan kurangnya jumlah pengatur suhu ruangan. Kedua, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk karena pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Ketiga, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar di lingkungan kerja menyebabkan kondisi kurang nyaman dalam melakukan aktivitas diruang kerja.

Berikut tabel mengenai sarana dan pra-sarana lingkungan kerja pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2

Sarana dan Pra sarana Lingkungan Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N) Kabupaten Lima Puluh Kota

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1.	Kipas Angin	12	3	Kurang baik
2.	Toilet	4	2	Kurang baik
3.	Pintu	18	3	Kurang baik
4.	Lampu	20	2	Kurang baik
5.	Ventilasi	15	6	Kurang baik

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kipas angin pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari (DPMD/N) berjumlah 12 dan tidak sepenuhnya dalam keadaan baik. Terdapat 3 kipas angin dalam keadaan kurang baik, sehingga menyebabkan suhu didalam ruangan kerja tidak menentu. Terdapat 4 toilet namun 2 diantaranya dalam kondisi kurang baik karena tidak memiliki tissue, sabun cuci tangan yang sudah habis, lantai yang terlalu basah dan juga bau tidak sedap. Ada 3 pintu yang dalam keadaan kurang baik dan sedang tahap perbaikan. Dan dari 20 bola lampu yang ada 2 diantaranya dinyatakan kurang baik karena cahaya yang dihasilkan kurang maksimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya

dari 15 ventilasi yang ada 6 diantaranya dalam kondisi yang kurang baik karena kurangnya maintenance dari intansi.

Beberapa peneliti yang telah berhasil membuktikan keterkaitan kondisi dari lingkungan pekerjaan yang akan mendorong dari dalam diri seorang karyawan dan meningkatkan komitmen dari karyawan tersebut terhadap organisasi (Ushie et al., 2015; Driskell et al., 2017). Adapun dalam kondisi lingkungan yang tidak seimbang mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan (Waldkirch et al., 2017). Dorongan yang timbul dalam diri seseorang dapat menjadi tolok ukur dimana seorang karyawan bersedia melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Semua aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong, baik dorongan yang timbul dari dalam diri seorang tersebut maupun dari luar (Sutrisno, 2017). Beberapa kajian terkait dengan kondisi lingkungan pekerjaan dapat mendorong seseorang dari dalam dirinya.

Selain lingkungan kerja, *self leadership* juga menjadi faktor dalam peningkatan komitmen organisasi. *Self leadership* memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian diri sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi *self leadership* berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Menurut (Rachmawati et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan diri (*self leadership*) sebagai filosofi dan sekumpulan strategi Tindakan dan mental yang

sistematis untuk mengarahkan seseorang pada kinerja lebih tinggi dan lebih efektif juga suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik . Menurut Putra dan Desak (2018), kepemimpinan diri diartikan sebagai pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap tindakan dalam melakukan pekerjaan yang memotivasi secara alami. *Self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi ,mengarahkan ,mengawasi ,dan memotifasi diri (pola pikir dan perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Neck & Houghton,2006) dalam (desak,dkk 2019).

Menurut widyani, dkk (2017) dalam desak dkk(2019) kepemimpinan diri adalah pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Menurut (Wibawa et al., 2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi yang ada dalam diri anda dan membaca perasaan orang lain.

Menurut (Liany, 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mendasari ciri-ciri kepribadian seperti kepercayaan diri yang realistis, kejujuran, kesadaran akan

kekuatan dan kelemahan diri, kekuatan atau ketahanan, motivasi diri, tekad, dan kemudaan. dapat disimpulkan didasarkan pada karakteristik pribadi yang unik.

Menurut (Kakio et al., 2019) kecerdasan emosional adalah konsep berasal dari semacam pengalaman, kecerdasan Kecerdasan yang tinggi saja tidak cukup bagi seseorang untuk menjadi sukses. Mengembangkan kecerdasan orang yang sukses secara emosional tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, namun juga kestabilan emosi, motivasi kerja yang tinggi, kemampuan mengelola stres, tidak mudah menyerah, dll. Pengalaman seperti itu memperkuat keyakinan bahwa ada kecerdasan selain kecerdasan kecerdasan emosional.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh *Self Leadership* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Menciptakan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N) Kabupaten 50 Kota ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD/N) maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Belum optimalnya sosialisasi peraturan terkait Penataan Nagari serta penetapan, penegasan dan pengesahan tapal batas Nagari ke seluruh Nagari di Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Belum optimalnya penataan produk hukum nagari, penataan administrasi

pemerintahan nagari.

3. Masih kurang komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku koordinasi yang negative misalnya bolos, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya.
4. Masih kurangnya kepedulian terhadap lingkungan kerja dikarenakan tempat membeli makan jauh .
5. Pencahayaan yang masih minum di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk karena pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah.
6. Organisasi yang berkembang di Dinas Pembedayaan Masyarakat dan Desa/Nagari belum sepenuhnya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7. Menurunnya nilai-nilai sosial masyarakat dan penghargaan terhadap adat dan istiadat budaya lokal.
8. Fungsi lembaga dan organisasi masyarakat pedesaan belum optimal. Lembaga dan organisasi masyarakat pedesaan sebagai penggerak utama dalam pembangunan nagari belum dapat mendorong masyarakat nagari untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan nagari.
9. Perilaku dalam meningkatkan dan mengarahkan diri agar berperilaku sesuai dengan yang telah ditetapkan masih belum bijak.
10. Masih belum bisa dalam mengontrol emosi pada saat melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah atau teratur maka penulis membatasi ,sebagai variabel bebas adalah variabel bebas adalah *self leadersyhip* (X1) , kecerdasan emosional (X2),variabel terikat komitmen organisasi (Y), dan variabel intervening menciptakan lingkungan kerja (Z) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari kabupaten 50 kota.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self leadersyhip* terhadap menciptakan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota ?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap menciptakan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota ?
3. Bagaimana pengaruh *self leadersyhip* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota ?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota ?
5. Bagaimana pengaruh menciptakan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD)

kabupaten 50 kota ?

6. Bagaimana pengaruh *self leadership* terhadap menciptakan lingkungan kerja dengan di mediasi oleh komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota ?
7. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap menciptakan lingkungan kerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis , sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap menciptakan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap menciptakan lingkungan pekerjaan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota

5. Untuk mengetahui pengaruh menciptakan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota dengan dimediasi oleh menciptakan lingkungan kerja melalui variable intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari(DPMD) kabupaten 50 kota dengan dimediasi oleh menciptakan lingkungan kerja melalui variable intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Nagari (DPMD/N) untuk meningkatkan

komitmen organisasi terhadap lingkungan kerja dan juga bisa menentukan *self leadership* dan kecerdasan emosional

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi *self leadership*, kecerdasan emosional, menciptakan lingkungan kerja melalui variable intervening dan sebagai bahan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.