Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

¹Intan Baiduri, ²Fajar Mas Muliawan, ³Juliati Syahputri, ⁴Tajul Abrar Nur Ritonga

¹⁻⁴Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 11 Nov 2020

Revised: 10 Dec 2020

Accepted: 30 Dec 2020

*Corresponding Author:

Intan Baiduri, Program Studi
Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara

Email:

intanbaiduri@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini akan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. sampel dalam penelitian ini seluruh populasi (Total Population Sampling), sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan nilai thitung > ttabel (5.750 > 1.992) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Angka Adjusted R Square sebesar 0.548 atau (54.8%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 54.8%.

Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan, emosional, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Organisasi atau instansi adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai macam tingkah laku, harapan, motivasi, pandangan berbeda dalam usaha, dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai langkah awal dalam membentuk suatu organisasi yang menghasilkan kinerja pegawai yang handal dan profesional agar dapat tercapainya tujuan.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Dengan semakin berkembangnya peran sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, maka akan menghasilkan sebuah organisasi yang berkompeten dalam tim bekerja. Suatu instansi atau organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang hendak dicapai bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Bila pegawai dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu. Faktor yang menyebabkan hal tersebut karena adanya tekanan kerja dari atasan, kurangnya kecerdasan emosional pegawai dan serta kepuasan kerja yang belum dirasakan oleh setiap pegawai.

Definisi dari penilaian kinerja menurut Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya menurut

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia harus di dukung dengan kecerdasan emosional yang tinggi dari pegawai agar dapat menguasai dan bertanggung jawab menjalankan tugas dengan baik. Menurut Goleman dalam Nurita (2012) kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah (Goleman, 2015). Akar kata emosi adalah *movere* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Pengertian mengenai kecerdasan emosional juga dinyatakan oleh Hein dalam Efendi dan Susanto (2013) adalah kecerdasan emosional merupakan potensi dari dalam diri seseorang untuk bisa merasakan, menggunakan, mengomunikasikan, mengenal, mengingatkan, mendeskripsikan emosi. Begitu juga menurut Salovey dan Mayer dalam Saptoto (2010), kecerdasan emosi digunakan untuk menggambarkan sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan kehidupan.”

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap pegawai agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila pegawai mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Supranto (2011:15), populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena adanya nilai karakteristik yang berlainan. Dalam hal ini mengambil populasi dari seluruh pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 74 orang pegawai.

Pada penelitian ini, dilakukan penelitian pada sebagian dari populasi, yang disebut dengan penelitian sampel. Menurut Arikunto (2010:109), cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi (*Total Population Sampling*), sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang pertama adalah membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai atau responden di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Kedua adalah Wawancara (*Interview*) melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala-kepala bagian dan para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Ketiga adalah studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan sumber data jumlah pegawai dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* Proses ini melalui beberapa tahapan yaitu scoring dan tabulating.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan kita ajukan kepada responden sudah sahih atau valid yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala *likert*. Untuk me-tes ini diperlukan sampel minimal 30 responden. Jika ada jawaban yang tidak valid maka butir pertanyaan/ Pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengolahan data berikutnya seperti: Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/ Berganda, SEM, Analisis Jalur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk me-tes, apakah kuesioner yang akan atau kita ajukan kepada responden sudah reliabel atau andal yang bersumber dari jawaban-jawaban responden dengan skala *likert*. Jika ada jawaban yang tidak reliabel maka butir pertanyaan/ pernyataan tidak boleh dimasukkan dalam pengolahan data berikutnya seperti: Pengelolaan Data Regresi Linear baik Sederhana maupun Berganda, Kolerasi Sederhana/Berganda SEM, Analisis Jalur. Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti dengan menggunakan *CrobachAlpha*. Nilai suatu kuesioner dinyatakan reliabel biasanya ditetapkan dengan angka α 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke responden atau pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan berjumlah 74 orang pegawai. Berikut peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dan tingkat pendidikan responden.

Pernyataan Responden Atas Kecerdasan Emosional (X₁)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan disajikan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Penjelasan Responden Atas Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	26%	46	62%	9	12%	0	0%	0	0%	74	100%
2	30	41%	41	55%	3	4%	0	0%	0	0%	74	100%
3	7	9%	45	61%	14	19%	8	11%	0	0%	74	100%
4	24	32%	42	57%	8	11%	0	0%	0	0%	74	100%
5	22	30%	34	46%	18	24%	0	0%	0	0%	74	100%
Rata2	20	28%	42	56%	10	14%	2	2%	0	0%	74	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel, di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No.1 : Saya menyadari kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri saya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 62%, dan kurang setuju sebesar 12%.
2. Jawaban responden pertanyaan No.2 : Pada saat emosi, saya tetap bertuturkata baik agar tidak menyakinkan orang lain. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 41%, setuju sebesar 55%, dan kurang setuju sebesar 4%
3. Jawaban responden pertanyaan No. 3 : Ketika mempunyai masalah, saya akan berusaha untuk tenang dalam menghadapi masalah tersebut. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 9%, setuju sebesar 61%, dan kurang setuju sebesar 19%, dan tidak setuju sebesar 11%.
4. Jawaban responden pertanyaan No.4 : Saya merasa prihatin dengan musibah yang menimpa teman saya. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 32%, yang menjawab setuju sebesar 57%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 11%
5. Jawaban responden pertanyaan No.5 : Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 30%, responden yang menjawab setuju sebesar 46% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 24%

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 56% responden menyatakan Setuju (Baik) Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, sebesar 28% menyatakan sangat setuju (Sangat Baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah baik, sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

Pernyataan Responden Atas Kinerja (Y)

Penjelasan responden atas indikator-indikator variabel Kinerja (Y) pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, disajikan pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Y)

No	ALTERNATIF JAWABAN										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	58%	27	36%	4	5%	0	0%	0	0%	74	100%
2	39	53%	33	45%	2	3%	0	0%	0	0%	74	100%
3	31	42%	38	51%	5	7%	0	0%	0	0%	74	100%
4	29	39%	38	51%	7	9%	0	0%	0	0%	74	100%
5	39	53%	31	42%	4	5%	0	0%	0	0%	74	100%
6	32	43%	40	54%	2	3%	0	0%	0	0%	74	100%
Rata2	32	43,2%	40	54,1%	2	2,7%	0	0,0%	0	0,0%	74	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Dari Tabel di bawah dapat dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden pertanyaan No.1 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 58%, responden yang menjawab setuju sebesar 36%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 5%.
2. Jawaban responden pertanyaan No.2 : Saya datang dan pulang kerja tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, responden yang menjawab setuju sebesar 45%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3%.
3. Jawaban responden pertanyaan No.3 : Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 42%, responden yang menjawab setuju sebesar 51%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 7%.
4. Jawaban responden pertanyaan No.4 : Saya memberikan kontribusi kepada rekan kerja pada dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 39%, responden yang menjawab setuju sebesar 51%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 9%.
5. Jawaban responden pertanyaan No.5 : Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, responden yang menjawab setuju sebesar 42%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 5%.
6. Jawaban responden pertanyaan No.6 : Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya sudah baik. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 43%,

responden yang menjawab setuju sebesar 54%, responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3%.

Secara rata-rata dapat dilihat bahwa 54.1% responden menyatakan setuju (Baik) Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, sebesar 43.2% menyatakan sangat setuju (sangat baik). Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan adalah baik sesuai dengan jawaban sebagian besar responden.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas, maka ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.750 > 1.992$) dan nilai signifikan sebesar 0.000. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0.548 atau (54.8%) menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 54.8%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Efendi, V.A. & Sutanto, E.M. 2013. Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra. AGORA.
- Goleman, Daniel. 2015. Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kaplan, R.M dan Saccuzzo, D.P. 2005. Psychological Testing Principles, Application and Issue. Sixth Edition. USA: Wadsworth
- Khaerul. Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurita, Meta. 2012. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Saptoto, R. 2010. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. Jurnal Psikologi. Vol. 37 No. 1 (13-22).
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Supranto, 2001, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 230,243