

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PWI REMBANG TAHUN 2024

Khofifah Septiana¹, Muhamad Al Faruq Abdullah²

¹ Manajemen, UPBJJ Semarang, Universitas Terbuka

²Tutor Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka dan Dosen Pada Perguruan Tinggi Dian Nusantara

Correspondence		
Email: khofifahseptianaut@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 20 May 2024	Accepted: 29 May 2024	Published: 30 May 2024

ABSTRAK

Dalam konteks organisasi, unsur yang paling penting adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia, yang dianggap sebagai aset utama yang menggerakkan dinamika perusahaan. Setiap individu bercita-cita untuk mencapai keunggulan dalam lingkup pekerjaan mereka. Kinerja yang berhasil tidak hanya bergantung pada kecerdasan intelektual, tetapi juga pada kemampuan mengelola emosi, yang mencerminkan kualitas interaksi interpersonal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menggambarkan dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesadaran diri merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, dan Keterampilan Sosial

PENDAHULUAN

Menurut Hawari, variasi kecerdasan manusia mencakup kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreatif, dan kecerdasan spiritual. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, sebagian besar sumber daya manusia masih menunjukkan kekurangan dalam kecerdasan emosional (Dr. Ir. Achmad Daengs GS, SE., MM, 2022), yang merupakan salah satu faktor penentu kualitas sumber daya manusia di negara ini. Daniel Goleman (2007) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi individu dalam merespons berbagai peristiwa. Emosi ini muncul dalam berbagai situasi, seperti perasaan bahagia, marah, atau takut terhadap sesuatu. Goleman (Gerard Indira Ramadhana, Intan Ratnawati, 2022) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengendalikan impuls, mengatur suasana hati, dan mengelola stres untuk memastikan kinerja kognitif, empati, dan interaksi sosial tidak terganggu. Fokus kecerdasan emosional adalah pada pengenalan, pemahaman, dan pengaturan emosi dalam konteks yang sesuai untuk memastikan respons yang tepat dalam menghadapi masalah kehidupan, terutama yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

Sementara itu, Yeni Sugena Putri (2016) menegaskan bahwa kecerdasan emosional memungkinkan individu untuk mengelola emosi mereka dengan tepat dan mempengaruhi suasana hati mereka. Lebih lanjut, kecerdasan emosional juga memiliki dampak pada kinerja individu. Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Deny Nofriansyah, M. Si (2018), adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja organisasi haruslah berpusat pada tujuan atau alasan pendirian organisasi tersebut. Penelitian (Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, Hardianti, 2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan indikator tingkat keberhasilan dalam

melaksanakan tugas program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang tercantum dalam perencanaan strategisnya. Kinerja dapat diukur ketika individu atau kelompok karyawan memenuhi kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Jendi Zelvien Adhari, SE, M.M.M.E.,MMC, 2019).

Menurut Mangkunegara (Novi Widyanti Ula, 2020), kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka menentukan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat mencapai kinerja optimal, mereka harus menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif, karena kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat menghambatnya.

Menurut Prawirosentono, kinerja individu dan kinerja perusahaan saling terkait secara erat, dengan kinerja perusahaan yang baik kemungkinan besar dipengaruhi oleh kinerja individu yang baik. Kinerja individu dapat dianggap baik jika mereka memiliki keterampilan yang tinggi, termotivasi untuk bekerja sesuai dengan imbalan yang diterima, dan memiliki prospek masa depan yang cerah (Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat NA, 2020).

Menurut Cornick dan Tiffin, ada dua jenis faktor yang memengaruhi kinerja individu: faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu meliputi berbagai aspek seperti sikap, karakteristik kepribadian, fisik, minat, motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Sedangkan faktor situasional terbagi menjadi dua kategori, yaitu faktor fisik pekerjaan (termasuk metode kerja, kondisi kerja, desain kerja, peralatan, dan lingkungan fisik) serta faktor sosial dan organisasional (termasuk peraturan, jenis pelatihan, pengawasan, sistem penggajian, dan lingkungan sosial) (Aditya Yuda Pratama, Tintin Suhaeni, 2017).

Kemudian, terdapat empat penyebab utama masalah dalam kinerja. Pertama, pengetahuan atau keterampilan yang kurang memadai. Karyawan mungkin tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan. Kedua, faktor lingkungan, yang melibatkan masalah-masalah yang timbul dari kondisi lingkungan kerja atau proses yang tidak optimal. Ketiga, sumber daya yang terbatas atau teknologi yang kurang memadai. Keempat, motivasi yang rendah, di mana karyawan mungkin mengetahui cara melakukan pekerjaan tetapi kurang termotivasi untuk melakukannya dengan baik.

Untuk menilai apakah kinerja seorang karyawan mencapai target atau tidak, perlu dilakukan pengukuran pencapaian kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui inovasi, salah satunya adalah dengan mengendalikan dan mengembangkan kecerdasan emosional karyawan, yang dapat membentuk kepribadian yang baik dan pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif menggunakan metode penelitian eksplanatori. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PWI Rembang Jawa Tengah, yang terletak di Jalan Pamotan No. Km, RW 5, Sawah, Sridadi, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 47 karyawan PT. PWI Rembang Jawa Tengah. Sampel yang digunakan adalah 47 orang menggunakan teknik pengambilan sampel acak yang berarti sampel diambil dengan cara mengacak karyawan yang akan dijadikan sampel, karena jumlah populasi yang relatif besar.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner dan mencatat dokumen. Kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang kemudian didistribusikan kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi ini, gambaran responden dibagi menjadi beberapa kategori. Kategori pertama adalah profil gender, yang menunjukkan bahwa responden perempuan secara signifikan lebih dominan sebesar 68,1% dibandingkan dengan responden laki-laki. Kedua, profil responden berdasarkan usia. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia rata-rata >18-30 tahun. Ketiga adalah profil responden berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan sekolah menengah atas adalah kelompok responden yang paling dominan. Keempat adalah profil responden berdasarkan pengalaman kerja, yang terutama melibatkan karyawan tetap.

Studi ini menguji variabel kesadaran diri (X1) menggunakan enam pernyataan yang diberikan kepada responden. Tabel berikut menunjukkan rata-rata tanggapan dari responden:

Tabel 1. Skor Rata-Rata Variabel Kesadaran Diri (X1)

No.	Item	Rata-rata
1	Mengenali perasaan diri sendiri	3,66
2	Keterkaitan perasaan dengan pikiran, perbuatan, dan perkataan	3,81
3	Kekuatan dan kelemahan	3,68
4	Pengembangan kemampuan	4,06
5	Kemampuan pembuatan Keputusan	3,83
6	Kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan	3,63
Hasil skor rata-rata		3,78

Dari hasil analisis deskriptif pada Variabel Kesadaran Diri (X1), skor rata-rata yang tercatat adalah 3,78, mengindikasikan tingkat kesadaran diri yang baik pada karyawan secara umum. Sementara itu, pada variabel pengaturan diri (X2), responden diminta untuk menanggapi 10 pernyataan. Tabel berikut menggambarkan rata-rata tanggapan dari partisipan:

Tabel 2. Skor Rata-Rata Variabel Pengaturan Diri (X2).

No.	Item	Rata-rata
1	Mengelola emosi	3,98
2	Berpikir positif	3,89
3	Penggunaan etika	4,26
4	Memelihara norma kejujuran	4,06
5	Bertanggungjawab	4,13
6	Dapat diandalkan	3,72
7	Keluwesannya dalam menghadapi perubahan	3,74
8	Terampil menangani beragam kebutuhan, bergesernya prioritas, dan pesatnya perubahan	3,77
9	Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan baru	4,06
10	Menciptakan gagasan baru	3,64
Hasil skor rata-rata		3,93

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel pengaturan diri (X2), didapati bahwa skor rata-rata mencapai 3,93, mencerminkan tingkat kemampuan pengaturan diri yang baik pada karyawan secara keseluruhan. Mengenai variabel motivasi (X3), responden diminta menanggapi 8 pernyataan. Tabel berikut menyajikan rata-rata tanggapan dari para partisipan:

Tabel 3. Skor Rata-Rata Variabel Motivasi (X3)

No.	Item	Rata-rata
1	Peningkatan kinerja	3,96
2	Tantangan	3,94
3	Loyalitas dalam pemenuhan standar diri	4,15
4	Fokus dengan sasaran Perusahaan	4,32
5	Kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan	3,7
6	Pencapaian sasaran Perusahaan	4,21
7	Kegigihan dalam pencapaian sasaran	4,36
8	Ketidaktakutan dengan kegagalan	4,21
Hasil skor rata-rata		4,31

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi (X3), didapatkan skor rata-rata sebesar 4,31, yang menandakan bahwa tingkat motivasi karyawan tergolong sangat baik. Mengenai variabel empati (X4), responden diminta untuk menanggapi 10 pernyataan. Tabel berikut menampilkan rata-rata tanggapan dari responden:

Tabel 4. Skor Rata-Rata Variabel Empati (X4)

No.	Item	Rata-rata
1	Mengindra perasaan dan perspektif orang lain	3,85
2	Memiliki rasa belas kasih	3,83
3	Memahami kebutuhan pelanggan	3,81
4	Menghayati perspektif pelanggan	3,81
5	Mengakui kekuatan, keberhasilan, dan perkembangan orang lain	4,02
6	Menumbuhkan keterampilan orang lain	4,02
7	Menumbuhkan kesempatan pergaulan	3,77
8	Bergaul dengan banyak orang	3,66
9	Memahami realitas perusahaan dan realitas di luar	4,02
10	Kekuatan untuk mempengaruhi klien	3,79
Hasil skor rata-rata		3,86

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel empati (X4), ditemukan bahwa skor rata-ratanya adalah 3,86, mengindikasikan bahwa tingkat empati karyawan termasuk dalam kategori yang baik. Terkait dengan variabel keterampilan sosial (X5), responden diminta untuk menanggapi 16 pernyataan. Tabel berikut memperlihatkan rata-rata tanggapan dari partisipan:

Tabel 5. Skor Rata-Rata Variabel Keterampilan Sosial (X5)

No.	Item	Rata-rata
1	Penerapan taktik	3,66
2	Terampil dalam persuasi	3,89
3	Mampu menjadi pendengar yang baik	4
4	Pemberian informasi yang jelas	4,09
5	Mampu memandu kinerja orang lain	3,77
6	Mampu menjadi pemimpin	3,6
7	Menjadi pelopor untuk perubahan	3,47
8	Berani melakukan perubahan	3,17
9	Mampu menyelesaikan perselisihan	3,7
10	Mampu memahami hal-hal yang berpotensi menjadi konflik	4
11	Menumbuhkan hubungan yang saling menguntungkan	4,02
12	Membangun hubungan yang baik	3,85
13	Mampu bekerjasama dengan orang lain	3,96
14	Mampu memusatkan perhatian kepada tugas dengan perhatian kepada hubungan	4
15	Menjadi teladan untuk rekannya	3,72
16	Mampu memotivasi tim	4,13
Hasil skor rata-rata		3,81

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel keterampilan sosial (X5), didapati bahwa skor rata-rata mencapai 3,81, menunjukkan bahwa keterampilan sosial karyawan dipersepsikan berada dalam kategori yang baik. Terdapat 9 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kinerja karyawan (y). Tabel berikut menggambarkan rata-rata tanggapan dari partisipan:

Tabel 6. Skor Rata-Rata Variabel Kinerja (Y)

No.	Item	Rata-rata
1	Penyelesaian pekerjaan dengan kuantitas yang ditetapkan	3,83
2	Kuantitas kinerja yang lebih baik	3,68
3	Kesesuaian kinerja dengan yang diharapkan	3,91
4	Kesesuaian standar kinerja	3,91
5	Kesesuaian kualitas kinerja dengan rekan kerja	3,68
6	Peningkatan kualitas kinerja	4,09
7	Penyelesaian pekerjaan	3,77
8	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibanding rekan kerja	3,66
9	Peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja	3,74
Hasil skor rata-rata		3,81

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y), ditemukan bahwa skor rata-ratanya mencapai 3,81, yang menunjukkan persepsi karyawan terhadap pencapaian kinerja mereka berada pada tingkat yang baik. Metode analisis regresi linear berganda digunakan dalam studi ini karena melibatkan lebih dari satu variabel. Berikut adalah ringkasan hasil analisis regresi linear berganda dalam studi ini:

Tabel 7. Skor Rata-Rata Variabel Kinerja (Y)

Variabel bebas	Unstandardized Coefficient B	T hitung	Sig.	Ket.
Konstanta	-44.699	-4,452	0,00	-
Kesadaran Diri (X1)	0,484	2,112	0,041	Sig.
Pengaturan Diri (X2)	0,451	2,382	0,022	Sig.
Motivasi (X3)	0,474	2,146	0,038	Sig.
Empati (X4)	0,499	2,707	0,010	Sig.
Keterampilan Sosial (X5)	0,285	2,040	0,048	Sig.
R	= 0,806			
R Square	= 0,649			
Adjusted R square	= 0,607			
F hitung	= 15.195			
Sig F	= 0,05			
Alpha (a)	= 47			
N				

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -44,699 + 0,484 X1 + 0,451 X2 + 0,474 X3 + 0,449 X4 + 0,285 X5 e$$

Hasil analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Kesadaran diri memiliki dampak positif sebesar 0.484 pada variabel kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0.484 unit setiap kali terjadi peningkatan satu unit dalam variabel kesadaran diri. Dengan demikian, jika kesadaran diri seorang karyawan meningkat, kinerja mereka juga diharapkan meningkat sebesar 0.484 unit.

Demikian pula, pengaturan diri memiliki dampak positif sebesar 0.451, motivasi sebesar 0.449, dan keterampilan sosial sebesar 0.285 pada kinerja karyawan. Nilai negatif dari konstanta menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keberadaan kelima variabel ini sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang dilakukan terhadap karyawan PT. PWI Rembang Jawa Tengah mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa dalam analisis deskriptif, variabel kesadaran diri, pengelolaan diri, empati, keterampilan sosial, dan kinerja karyawan berada pada tingkat tinggi atau baik, sedangkan variabel motivasi berada pada tingkat sangat tinggi atau sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa hanya satu variabel yang berada dalam kategori sangat baik, yaitu motivasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki integritas yang baik untuk mendukung variabel kesadaran diri, pengelolaan diri, empati, keterampilan sosial, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Yuda Pratama, Tintin Suhaeni. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat NA. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Tim Ebook AUP.
- Daniel Goleman. (2007). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta.
- Deny Nofriansyah, M. Si. (2018). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: CV Budi Utomo.
- Dr. Ir. Achmad Daengs GS, SE., MM. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Unitomo Press.
- Fauzi, A. (n.d.).
- Gerard Indira Ramadhana, Intan Ratnawati. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KANTOR PT BESS FINANCE CABANG SEMARANG). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Iendi Zelvien Adhari, SE, M.M.M.E., MMC. (2019). *Kinerja Karyawan*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Novi Widyanti Ula. (2020). ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Putri, Y. S. (2016). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA KLATEN . *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*.
- Rusdian Rauf, Andi Dorawati, Hardianti. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEB. *Journal of Management & Business*.
-