

Pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi

Evita Aryani Maheswari*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*evitaaryani28@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Region 2 Cimahi is a line of business that manages minimarket distribution networks. The employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung Region 2 Cimahi is less able to control her emotions. This results in a decrease in employee performance. Based on this phenomenon, the problem in this study are formulated as follow: (1) How is the emotional intelligence of employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk? (2) How is the performance of employees at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2? (3) How big is the influence of employee emotional intelligence on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Bandung 2? Researches used survey methods using a quantitative approach. The population selected is this stuedy were shop employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Region 2 Cimahi, totaling 2.356 store employees. With the sampling technique, namely Purposive Sampling, the number of research samples obtained was 333 store employees. Data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews, observation, and literature study. The data analysis technique used in this reearch is descriptive analysist technique. The result of the study prove that there is a positive and significant effect of employee emotional intelligence on employee performance as evidenced by the value of t count = 17.704 > t table = 1.967.

Keywords: *Employee Emotional Intelligence. Employee Performance.*

Abstrak. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi merupakan sebuah bidang usaha yang mengelola jaringan distribusi minimarket. Karyawan Toko PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi kurang mampu dalam mengendalikan emosinya. Sehingga mengakibatkan turunnya juga kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana kecerdasan emosional karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2? (2) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2? (3) Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kienerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2? Peneliti menggunakan metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan toko PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi yang berjumlah 2.356 karyawan toko. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 333 karyawan toko. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai t hitung = 17.704 > t tabel = 1.967.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional Karyawan, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi merupakan bidang usaha yang dibangun pada tahun 1999. Kegiatan usaha Alfamart adalah mengelola jaringan distribusi minimarket yang menjual barang-barang kebutuhan pokok sehari-hari bagi pelanggan, dengan harga yang terjangkau, tempat berbelanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau karena lokasinya berada di area perumahan dan komersial.

Menurut (Mayer & Salovey) (1) menyatakan bahwa, “Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memahami diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi yang secara bersama berperan dalam taraf hidup seseorang.” Menurut (Mangkunegara) (2) menyatakan bahwa, “Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja berkualitas yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Upaya karyawan toko Alfamart untuk mengendalikan emosinya bukan hal yang mudah ditambah lagi karyawan memiliki jam istirahat yang terkadang tidak teratur. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi dalam upayanya untuk memaksimalkan jam istirahat yang seimbang. Sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Untuk mengetahui kecerdasan emosional karyawan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Bandung 2.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Karyawan Toko PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi yang berjumlah 2.356 karyawan toko.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 333 karyawan toko. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Kecerdasan Emosional Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional Karyawan

No	Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Rata-Rata	Kategori
1.	Pemahaman terhadap tugas	Tingkat Pemahaman	1424	6,623	Sangat Paham
2.	Kepercayaan diri yang kuat	Tingkat Kepercayaan	1432	8,182	Percaya
3.	Kemampuan dalam penguasaan diri	Tingkat Kemampuan	1433	7,704	Mampu

4.	Memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki	Tingkat Pemahaman	1440	9,473	Paham
5.	Kemampuan mengendalikan dorongan hati	Tingkat Kemampuan	1422	7,813	Mampu
6.	Peka terhadap emosi karyawan lain	Tingkat Kepekaan	1408	7,865	Peka
7.	Memahami kebutuhan karyawan lain	Tingkat Pemahaman	1400	7,486	Paham
8.	Komunikasi dengan karyawan lain	Tingkat Kesesuaian	1396	7,386	Sesuai

Dari Tabel 1.1 rekapitulasi variabel Kecerdasan Emosional Karyawan menunjukkan bahwa indikator Memahami Kelebihan dan Kekurangan yang Dimiliki memiliki nilai paling tinggi yaitu sebesar 1440. Karena apabila karyawan toko memiliki kelebihan maka mereka akan terus mengembangkan potensi yang mereka miliki dan apabila karyawan toko memiliki kekurangan maka mereka akan memperbaiki kekurangan tersebut menjadi lebih baik lagi.

Dan indikator dengan nilai paling rendah dengan nilai 1396 yaitu Komunikasi dengan Karyawan lain. Sebagian besar karyawan merasa bahwa komunikasi yang dijalin dengan karyawan lain belum sepenuhnya sesuai. Karena, biasanya selalu ada perbedaan pendapat dan pandangan antar karyawan toko yang menyebabkan komunikasi yang dijalin kurang efektif.

Analisis Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Ukuran	Skor Aktual	Rata-Rata	Kategori
9.	Keterampilan dalam Bekerja	Tingkat Keterampilan	1429	7,365	Terampil
10.	Ketelitian dalam Bekerja	Tingkat Ketelitian	1370	6,255	Teliti
11.	Pencapaian Target	Tingkat Pencapaian	1398	6,104	Tercapai
12.	Kecepatan dalam Bekerja	Tingkat Kecepatan	1399	6,245	Cepat
13.	Kemampuan dalam Bekerja	Tingkat Kemampuan	1419	6,569	Mampu
14.	Inisiatif dalam Melaksanakan Pekerjaan	Tingkat Inisiatif	1400	6,334	Inisiatif

Dari tabel 1.2 rekapitulasi variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa indikator Keterampilan dalam Bekerja dengan ukuran Tingkat Keterampilan memiliki nilai paling tinggi

yaitu 1429. Karena karyawan toko selalu mempelajari, memahami dan mempraktikkan keterampilannya selama masa pelatihan dalam teknik men-*display* barang. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan sesuai dengan pengelompokkan jenis dan kegunaan barang, kerapihan dan keindahan dengan tujuan untuk mengarahkan konsumen agar tertarik untuk melihat dan memutuskan untuk membeli produk tersebut.

Dan indikator dengan nilai paling rendah dengan nilai 1370 yaitu Ketelitian dalam Bekerja. Karena sebagian karyawan toko merasa bahwa mereka belum sepenuhnya teliti dalam memperhatikan lingkungan toko. Dimana karyawan toko hanya sebatas menyapu, mengepel dan hanya membersihkan *display* barang tanpa memperhatikannya berulang kali.

Jadi kinerja karyawannya baik, karena karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan dalam lingkungan toko dimana dalam penempatan *display* barang yang dilihat adalah bagaimana penempatannya sesuai dengan jenis-jenis barangnya.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Kecerdasan Emosional Karyawan dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS *Statistic* Versi 25.

Tabel 1.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.436	.955		8.833	.000	
Kecerdasan Emosional Karyawan	.494	.028	.697	17.704	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari tabel 4.22 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari kolom B maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.436 + 0.494X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) bernilai 8.436 menunjukkan bahwa jika nilai Kecerdasan Emosional Karyawan sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 8.436 dengan kata lain jika Kecerdasan Emosional Karyawan sangat rendah maka Kinerja Karyawan cenderung buruk.
2. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.494 yang menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Kecerdasan Emosional Karyawan sebesar 1% diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.494. Artinya semakin tinggi Kecerdasan Emosional Karyawan maka kecenderungan perusahaan melakukan Kinerja Karyawan semakin tinggi.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS *Statistic* Versi 25.

Tabel 1.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.485	1.637

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh bahwa *R Square* sebesar 0.486. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut:

Koefisien Determinasi: $(0.697)^2 \times 100\% = 48.5\%$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 48.5%.

Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 48.5 = 51.5$, merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan bantuan SPSS *Statistic* Versi 25.

Tabel 1.3 Uji T

Hipotesis	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
$H_0: \beta=0$	17.704	0.000	1.967	5%	Ho ditolak	Signifikan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar 17.704. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.9672. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar $17.704 > t$ tabel sebesar 1.967, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka, artinya berpengaruh signifikan dan positif.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional Karyawan yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi berada pada kategori yang baik dimana indikator yang paling tinggi adalah Memahami Kelebihan dan Kekurangan yang Dimiliki, dimana kelebihan yang mereka miliki akan terus dikembangkan dan kekurangan yang mereka miliki akan terus diperbaiki untuk mendapatkan solusi yang terbaik dalam bekerja.
2. Kinerja Karyawan yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi berada pada kategori yang baik dimana indikator yang paling tinggi adalah Keterampilan dalam Bekerja, dimana karyawan toko mempelajari keterampilannya melalui *training* dalam hal penempatan *display* barang agar barang tersebut terlihat rapih dan bersih, mudah dicari, mudah dilihat dan mudah dijangkau oleh konsumen.
3. Kecerdasan Emosional Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Wilayah Bandung 2 Cimahi. Hal ini dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($17.704 > 1.967$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan kontribusi sebesar 48.5%. Tingkat hubungan Kecerdasan Emosional Karyawan terhadap Kinerja Karyawan masuk ke dalam tingkat hubungan yang Kuat dengan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0.697. Maka dampaknya adalah karyawan yang dapat mengelola emosinya, memotivasi dirinya dan empati terhadap orang lain akan mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, A. (n.d.). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [2] Mayer, J., & Salovey, P. (n.d.). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*.
- [3] Susanti, V. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.