

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Alji Nurhuda*, Aminuddin Irfani

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

*aljinrh17@gmail.com, Aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. This study aims to 1) To determine the level of Emotional Intelligence at PT. Geoff Maksimal Jaya 2) To determine the level of employee performance at PT. Geoff Maksimal Jaya. 3) Analyze how Emotional Intelligence on Employee Performance at PT. Geoff Maksimal Jaya. The research method used is descriptive and verification analysis and the processing of the calculations uses the SPSS 16.0 program. The variables in this study are Emotional Intelligence and Employee Performance. Data collection was obtained through observation and questionnaires. The method used is a survey research method and the sampling technique is the sampling method. Respondents of this research are employees of PT. Geoff Maksimal Jaya, totaling 150 people. The results of this study conclude that: 1) Emotional intelligence partially has a positive and significant effect on employee performance. 2) Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. 3) Emotional Intelligence has a positive and significant effect simultaneously. It can be interpreted that there is an influence between Emotional Intelligence on Employee Performance at PT. Geoff Maksimal Jaya

Keywords: *Emotional Intelligence, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan Emosional di perusahaan PT. Geoff Maksimal Jaya 2) Untuk Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Geoff Maksimal Jaya. 3) Menganalisis bagaimana Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Geoff Maksimal Jaya.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0. Variabel dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah metode sampling. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya yang berjumlah 150 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kecerdasan Emosional terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja karyawan pada karyawan perusahaan PT. Geoff Maksimal Jaya

Kata kunci: *Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Geoff Max merupakan salah satu brand produk fashion lokal berasal dari Bandung, Jawa Barat. Alamat kantor Geoff Max berada di Jl. Waas Komplek Bank Duta Blok B22 Batununggal – Bandung. Geoff Max awalnya didirikan oleh Yusuf Ramdhani dan Fauzan Efwanda pada Tahun 2012. Dengan menetapkan konsep *old school* sebagai ciri khas dari produk-produk Geoff Max yang diciptakan.

Fakta lain dilapangan pada perusahaan PT. Geoff Maksimal Jaya, pada penjualan sepatu selalu menurun tiap tahunnya. Dalam mendapatkan hasil produksi sepatu, pimpinan dalam perusahaan ini belum bisa menanamkan makna dalam pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Tidak sedikit karyawan yang mulai menurun kualitas kerjanya, merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya terasa berat. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan (Yudistiro, 2015). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106): “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Luthans dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106): “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2017:164), “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi”. Konsep kecerdasan emosi berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi diri sendiri, dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan dari pada menuntut pemenuhan segera. Seseorang dengan kecerdasan emosi yang tinggi juga mampu untuk memahami perasaan orang lain dalam menangani hubungan.

Individu yang memiliki kapasitas tinggi akan mampu berkontribusi positif terhadap organisasi sehingga keberadaannya tidak akan mampu digantikan teknologi. Kondisi ini karena individu memiliki kecerdasan emosional yang tidak dimiliki mesin. Kecerdasan emosional dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mengontrol perasaan subjektif sebagai bentuk respon psikologis atas suatu keadaan (Supriyatno, 2012).

Kecerdasan emosional memiliki peran sebagai penyeimbang dari kecerdasan intelektual yang dibutuhkan dalam berbagai aktivitas individu. Bahkan beberapa studi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional lebih dominan dalam memberikan sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Gunawan, 2014; Supriyatno, 2012). Kecerdasan emosional juga dibutuhkan untuk mengelola tekanan yang diterima individu dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawabnya, karena jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi (Wibowo, 2015).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional pada PT. Geoff Maksimal Jaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya?
3. Seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional pada PT. Geoff Maksimal Jaya?
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Geoff Maksimal Jaya yang berjumlah 150 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode total *sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 150 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan probability sampling secara random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, literature,. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Kecerdasan Kecerdasan Emosional

No	Dimensi Kecerdasan Emosional	Skor	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kesadaran diri	638,3	750	81,3	Sangat tinggi
2	Pengaturan diri	638,3	750	81,3	Sangat tinggi
3	Motivasi diri	558	750	68	Tinggi
4	Empati	548	750	66	Cukup
5	Keterampilan sosial	556,6	750	66,6	Cukup
Rata-Rata		587,84	750	72,64	Tinggi

Berdasarkan tabel 1. diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel Kecerdasan Emosional adalah 587,84 atau 72,64% dengan demikian termasuk dalam kategori “Tinggi”. Dalam variabel kecerdasan emosional, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kesadaran diri dan pengaturan diri dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 638,3 atau 81,3%. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi empati dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 548 atau 66%.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

No	Dimensi Kinerja karyawan	Skor	Skor Ideal	%	Kategori
1	kualitas	577,5	750	71,25	Tinggi
2	Kuantitas	525,5	750	62,5	Cukup
3	ketepatan waktu	527,5	750	63	Cukup
4	efektivitas	556	750	67,6	Cukup
5	Kemandirian	549	750	66,5	Cukup
Rata-Rata		547,1	750	66,17	Cukup

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 547,1 atau 66,17% dengan demikian termasuk dalam kategori “Cukup”. Dalam variabel kinerja karyawan dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kualitas dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 577,5 atau 71,25%. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah dimensi kuantitas dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 525,5 atau 62,5%.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y= Nilai taksiran variabel Kinerja karyawan

X1= Kecerdasan Emosional

b_0 = Konstanta

e = Standard error

Dengan menggunakan software SPSS 16, diperoleh hasil analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888a	0.788	0.786	0.32164
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *Kecerdasan Emosional* terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel *Kecerdasan Emosional* terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.788 atau sebesar 31,1% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,788 \times 100\% = 78,8\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *spiritual leadership* (X_1) sebesar 78,8%, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. $H_0: r^2_{x_1y} = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh *Kecerdasan Emosional* terhadap kinerja karyawan.
2. $H_a: r^2_{x_1y} \neq 0$, artinya terdapat pengaruh *Kecerdasan Emosional* terhadap kinerja karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $\leq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu juga membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} di mana jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah tabel output SPSS hasil uji t:

Uji - T

Tabel 4. Uji-t Pengaruh Variabel *Kecerdasan Emosional* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.199	.161		-1.237	.218
Kecerdasan_Emosional	1.094	.047	.888	23.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 23.447 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.97612 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $23.447 > 1.97612$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak itu berarti terdapat pengaruh tinggi signifikan antara *Kecerdasan Emosional* Terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Geoff Maksimal Jaya karena nilai t hitung $23.447 > 1.97612$ t tabel, selain dari hasil pengolahan data didukung juga oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Fitri astuti (2013) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi, sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Carmel (2003) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental yang positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja.

Pembahasan Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t -hitung variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 23.447 lebih besar dari t -tabel (1.97612) dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT.Geoff Maksimal Jaya. Artinya adalah ketika Kecerdasan Emosional bertambah tinggi maka kinerja karyawan pun ikut terpengaruhi secara signifikan dan menjadi baik dan memiliki intensitas kerja yang tinggi dan produktif. Karena dengan memiliki Kecerdasan Emosional yang tinggi karyawan pada perusahaan PT.Geoff Maksimal Jaya dapat terpengaruh menjadi lebih baik, seperti sopan dalam melakukan pekerjaannya, selalu memberikan kualitas kerja yang baik, bekerja dengan cepat dan tidak berleha-leha dan bekerja semaksimal mungkin.

D. Kesimpulan

1. Kecerdasan Emosional pada PT Geoff Maksimal Jaya termasuk ke dalam kategori Tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kecerdasan emosional pada dimensi kesadaran diri dan pengaturan memiliki nilai paling tinggi yaitu 638,3 dengan persentase garis kontinum 81,3% lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya, seperti motivasi, empati, dan keterampilan social. Dapat disimpulkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Geoff Maksimal Jaya. artinya kecerdasan emosional yang baik akan memberikan dampak positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya.
2. Kinerja Karyawan pada PT Geoff Maksimal Jaya termasuk ke dalam kategori cukup. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada dimensi kualitas dinilai tinggi dengan nilai 577,5 atau 71,25% dibandingkan dengan dimensi lainnya, seperti dimensi kuantitas, dimensi ketepatan waktu, dimensi efektivitas, dan dimensi kemandirian. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT Geoff Maksimal Jaya sudah berjalan cukup baik,
3. kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kecerdasan emosional yang baik akan memberikan dampak positif dan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Geoff Maksimal Jaya. terbukti dan diterima dengan nilai R square sebesar 0.788 atau 78.8%.

Acknowledge

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**”.

Walaupun hasilnya masih jauh dari kata sempurna, namun sebagai awal pembelajaran dan menjadi motivasi dalam mencari pengetahuan yang luas, bukan sebuah kesalahan jika penulis mengucapkan rasa syukur. Penulis menyadari, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan dan doanya kepada:

1. Papa Nanang Sujana dan Ibu Enin Hainun yang sangat saya cintai dan banggakan, tanpa kalian tak akan pernah mampu saya untuk bisa menyelesaikan semua kewajiban dan

tanggung jawab saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Kakak-kakak saya Rani Suharmah Raeni dan Anggara Setiawan yang selalu memberikan semangat dan hiburan untuk saya.
3. Keluarga Besar Bapak Husein yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk segera menyelesaikan pendidikan.
4. Direktur PT. Geoff Maksimal Jaya. Fauzan Efwanda yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
5. Factory Manager PT. Geoff Maksimal Jaya, Sofyan Muhammad S.i kom,. yang telah memberikan bimbingan dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
6. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
7. Ibu Dr. Nunung Nurhayati S.E., Ak, M.Si, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
8. Ibu Tasya Aspiranti S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
9. Ibu DR. Sri Suwarsi, SE.,MS.I. CGA selaku ketua prodi manajemen Universitas Islam Bandung. Pembimbing utama dan juga sebagai dosen wali penulis yang selalu meluangkan waktu untuk membantu, mendukung, memberi masukan, dan motivasi kepada penulis mengenai penelitian dan kepentingan studi S1.
10. Bapak H.Aminudin Irfani SE.,MS.I selaku wali dosen penulis yang telah memberikan pengarahan dan nasehat kepada penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
11. Semua dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
12. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu proses administrasi selama masa perkuliahan.
13. Kaka tingkat tercinta Moc. Hidayat , Azis Latif, Zainul Mutaqien, Erwan, yang menemani dan membantu selama penyusunan skripsi.
14. Teman-teman seperjuangan skripsi Iwan Lesmana, Risfian Azka, Aldi, Candra Wirawan yang telah memberikan masukan-masukan selama penyusunan.
15. Untuk teman-teman seperjuangan Manajemen 2018 khusus nya iwan, Aldi, jefri, dan azka.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak, dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis, mendapat balasan dan ridho dari Allah SWT, Amin. Akhirnya Penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua dan awal dari kesuksesan kita semua.

Daftar Pustaka

- [1] Carmeli, A. 2003. The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior and Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*. 18(8): 788-813
- [2] Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- [3] Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4(2): 103-114.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Supriyanto. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.4 (2012): 693-617.

- [6] Susanti, Vini Tri, Frendika, Rusman. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1(2). 127-136.
- [7] Wibowo, Cahyo Tri. "Analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)* 15.1 (2015): 1-16.