

## KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI PENUNJANG PRESTASI KERJA

Niar Pudyo Utami<sup>1</sup>, Sri Rahayu Wilujeng<sup>2</sup>, dan Kania Ayu<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Jember, niarpudyo.u@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Jember, rahayuwilujeng808@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Jember, kaniaa91@gmail.com

### Abstrak

Kinerja karyawan yang baik tentunya merupakan harapan semua perusahaan dan institusi, karena pada akhirnya kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara global. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui emotional intelligence sebagai penunjang prestasi kerja karyawan. implikasi kemampuan emosional adalah kesadaran diri dan manajemen diri (kepekaan sosial) dan ketrampilan sosial (keterampilan sosial) berperan penting dalam sekaligus kinerja simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana emotional intelligence sebagai penunjang prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang di gunakan kuantitatif. Dalam penelitian ini akan menggunakan Alat analisis yang digunakan untuk menguji model tersebut dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS versi 6.0. Pengujian *goodness of fit model* dilakukan sebelum pengujian hipotesis penelitian. Kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam menunjang prestasi bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penunjang prestasi kinerja.

**Kata Kunci:** Kecerdasan emosional, kadar kecerdasan, kecerdasan intelektual, kesadaran diri.

### Abstract

*Good employee performance is certainly the hope of all companies and institutions, because ultimately the performance of employees is expected to improve corporate performance globally. this study aims to strengthen emotional intelligence to be one factor support working achievement employees. the implications of emotional ability are self-awareness and self-management (social sensitivity) and social skills (social skills) play an important role in simultaneous performance as well. The purpose of this study to find out how emotional intelligence as a supporter employee performance. Methods of research in quantitative use. In this research will use the analytical tool used to test the model by using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of AMOS program version 6.0. Pengujian goodness of fit model done before testing the research hypothesis. Emotional intelligence contains the most important aspects needed to support work performance. Such as self-motivating ability, controlling emotions, recognizing the emotions of others, overcoming frustration, regulating mood, and other important factors. If these aspects can be properly owned by every employee in the work, it will help to achieve good performance. Thus it can be seen clearly that emotional intelligence to be one of the factors supporting performance achievement.*

**Keywords:** Emotional Quotient, Intelligence Quotient, intellectual intelligence, self awareness.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan.

Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora, 1995). Karena sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya, menurut Hawari (2006) terdapat beberapa kecerdasan pada diri manusia, diantaranya: kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kreativitas, dan kecerdasan spiritual. Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2010). Padahal hasil penelitian Goleman (2003) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan. formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2010). Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trihandini (2005) dan Edwardin (2006).

Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Goleman (1999) menunjukkan sederetan bukti penelitian bahwa kecerdasan otak bukanlah prediktor yang dominan dalam perkembangan karir seseorang, melainkan adalah kecerdasan emosional. Semakin tinggi jabatan seseorang dalam suatu perusahaan, maka semakin krusial peran kecerdasan emosional. Penelitian Goleman (1999) mengungkapkan bahwa kecerdasan otak hanya menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan yang 80% lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

## **METODOLOGI**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana emotional intelligence sebagai penunjang prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang di gunakan kuantitatif. Dalam penelitian ini akan menggunakan Alat analisis yang digunakan untuk menguji model tersebut dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS versi 6.0. Pengujian *goodness of fit model* dilakukan sebelum pengujian hipotesis penelitian.

Dengan menggunakan Amos kita dapat mencocokkan model kita dengan data yang ada. Salah satu tujuan menggunakan Amos ialah menyediakan estimasi-estimasi yang paling baik terhadap parameter-parameter yang bervariasi sekali didasarkan dengan meminimalkan fungsi yang melakukan indeks seberapa baik

model-model, serta dikenakan kendali-kendali yang sudah didefinisikan terlebih dahulu.

Amos menyediakan pengukuran keselarasan model (*goodness-of-fit*) untuk membantu melakukan evaluasi kecocokan model. Setelah menelaah hasil-hasilnya maka kita dapat menyesuaikan model-model tertentu dan mencoba memperbaiki keselarasannya. Amos juga menyediakan model ekstensif untuk mencocokkan diagnosa- diganosa yang dibuat oleh peneliti. Membandingkan model-model dalam SEM merupakan metode dasar untuk pengujian semua hipotesis baik yang sederhana maupun yang kompleks.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pentingnya kecerdasan emosional, terutama dalam hal pekerjaan. Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja; di samping juga berperan di dalam lingkungan keluarga, masyarakat, dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin diperhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan-pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan, bagaimana menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan orang lain. Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat bahwa kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam menunjang prestasi bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penunjang prestasi kinerja.

### **KESIMPULAN**

Kebanyakan perusahaan menyeleksi orang-orang yang ber-IQ tinggi dengan menjalankan seleksi awal berupa tes kecerdasan intelegensi. Dengan seleksi ini diharapkan diperoleh tenaga-tenaga berkualitas yang dapat membangun perusahaan ke arah pencapaian kinerja tinggi. Banyak dari mereka yang lulus dari seleksi ini memiliki kinerja yang tinggi dan mendapat karir yang baik. Walaupun IQ adalah tolok ukur dari kepintaran seseorang, akan tetapi IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan.

Selain kecerdasan intelegensi (*Intelegency Quotient*), sesuai dengan perkembangan pengetahuan manusia maka ditemukan tipe kecerdasan lainnya yaitu kecerdasan emosional. Alangkah baiknya jika orang dapat menyeimbangkan kedua kecerdasan tersebut serta mengaplikasikannya dalam dunia kerja. Bagi para pekerja yang berada di dalam lingkungan organisasi manapun kedua kecerdasan ini perlu dimiliki.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola perasaan yaitu kemampuan untuk mempersepsi situasi, bertindak sesuai dengan persepsi tersebut, kemampuan untuk berempati dan lain-lain. Jika kita tidak mampu mengelola aspek kecerdasan emosional dengan baik maka kita tidak akan mampu untuk menggunakan aspek kecerdasan konvensional kita (IQ) secara maksimum. Bagi pekerja dengan kecerdasan rata-rata, sebenarnya dapat meraih prestasi kerja yang tinggi jika adanya kepercayaan diri, ketahanan dalam menghadapi beban kerja, ketekunan dalam bekerja dan melakukan kontak-kontak sosial dalam bekerja. Hal ini akan mengubah posisi seseorang yang semula berprestasi rata-rata menuju prestasi lebih tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adlin, 2002, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Abritasi Diantara Agama dan Semiotika, <http://www.paramartha.com>, 12 Juni 2005
- Carruso, D, R, 1999, Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work, <http://cjwolfe.com/article.doc>, 15 Oktober 2005
- Goleman, D. (2003). Working with Emotional Intelligence Terjemahan).Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Grunhagen,Mittelstaedt, 2005, “*Entrepreneur or Investor:Do Multi- UnitFranchisees Have Different Philosophical Orientation?*”, Journal OfSmall Business Management, Vol43 pg.207
- Greenbaum,2006, “*Creating Dynamic Brand awareness*”, Franchising World,Vol.38 Pg. 46
- Kaufmann, P. J., and Stanworth, J. (1995). “*The Decision to Purchase aFranchise: A Study of Prospective Franchisees*”. Journal of Small Business Management, October, 22-31.