

PENGARUH KOMPONEN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUSAMBA BRONDONG-LAMONGAN

SUYITNO

Prodi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Paciran - Lamongan

ABSTRAK

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi dan mengendalikan dorongan hati agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa. Dan kita perlu keseimbangan emosi bukan menekan emosi karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara lebih jelas tentang sejauh mana hubungan atas pengaruh komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kemampuan mengenali, mengelola dan mengekspresikan emosi, mengenal emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain di lingkungan kerja di PT. BPR Nusamba Brondong. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari perusahaan, maka didapat hasil bahwa komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan sangat kuat. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh komponen kecerdasan emosional dimana diperoleh rata-rata sebesar 301 sampai dengan 341 pada rentang skala 325-399 dalam penilaian sangat kuat. Dan dari hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi dimana diperoleh rata-rata sebesar 243 sampai dengan 334 yang artinya kinerja karyawan yang terdiri pencapaian target, cara kerja, hasil kerja, kedisiplinan karyawan, hubungan antar karyawan dan loyalitas sangat tinggi. Sehingga kedepannya akan timbul inisiatif yang dapat memunculkan dan terciptalah ide-ide kreativitas dalam bekerja. Sehingga bisa mengembangkan BPR Nusamba Brondong lebih maju lagi dan lebih berkembang yang tentunya bisa diterima dan bisa bermanfaat dikalangan masyarakat umum.

Keyword: Kecerdasan Emosional, Kinerja, Kreativitas Kerja

PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 1960-an saat terjadi “revolusi kognitif” perhatian utama dari disiplin ilmu Psikologi mengarah pada upaya untuk mempelajari bagaimana otak mencatat dan menyimpan informasi. Di pelajari juga secara mendalam bagaimana kecerdasan itu sebenarnya (the nature of intelligence). Paradigma lama melihat ketertiban emosi dalam bekerja sebagai hal negative. Semakin rasional seseorang dalam bekerja, semakin baik. Karenanya, masalah dalam manajemen adalah bagaimana membebaskan seseorang dari keterlibatan emosinya dalam bekerja. Sebaliknya, paradigma baru yang berkembang pada dekade 1990-an justru mengharuskan adanya keseimbangan antara emosi dan rasio dalam bekerja. Untuk itulah dituntut suatu kemampuan untuk menggunakan emosi dengan baik. Artinya, harus ada kemampuan untuk dapat membuat emosi menjadi sesuatu yang bermanfaat dan untuk itu diperlukan suatu keterampilan tersendiri.

Berbagai penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara kognisi dengan emosi. Bahkan, lebih jauh lagi ditemukan adanya keterkaitan yang erat antara belajar dan emosi. Manusia mempunyai 2 otak yaitu otak rasional dan otak emosional.

Seperti dikatakan oleh J. Stein, Ph. D. dan Howard E dalam buku ESQ Power bahwa IQ hanya berperan dalam kehidupan manusia dengan besaran maksimum 20% bahkan hanya 6%.

Seperti yang dikemukakan oleh Hendrie Weisinger yang menyatakan bahwa : “Kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi kita sesuai keinginan kita dan karenanya dapat mengendalikan perilaku dan cara berfikir yang membuat kita mampu mencapai hasil yang baik”. Dalam buku Brainware Management juga disebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah “Suatu kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak atau hasil yang positif terhadap kita ataupun orang lain”. Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri ini dipergunakan baik untuk diri sendiri

atau keterampilan intra personal adalah kemampuan untuk menolong diri sendiri, sedangkan keterampilan mengendalikan emosi kita dalam berinteraksi dengan orang lain disebut keterampilan interpersonal, termasuk kemampuan untuk membantu orang lain.

Berdasarkan fenomena dan alasan-alasan diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil objek pada PT. BPR Nusamba Brondong – Lamongan.

Agar permasalahan dalam penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah diterapkan, maka perlu diadakan pembatasan kerja terhadap ruang lingkup penelitian. Dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ada pada PT. BPR Nusamba Brondong - Lamongan yang bergerak dalam bidang Perbankan yang berada di Wilayah Lamongan – Jawa Timur.

Untuk mengetahui bagaimana komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kemampuan mengenali, mengelola dan mengekspresikan emosi, memotivasi, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain yang ada pada PT. BPR Nusamba Brondong - Lamongan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada PT. BPR Nusamba Brondong – Lamongan.

Untuk mengetahui pengaruh komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Brondong – Lamongan.

Tinjauan Pustaka

Landasan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dengan prestasi kerja pada karyawan di PT. BPR Nusamba Brondong. Penelitian ini terdiri dari variabel (x); inovasi, kesadaran diri, intuisi, emosi, motivasi, empati, keterampilan social. Sedangkan variabel (y) adalah prestasi kerja karyawan.

Hasil analisa yang menggunakan teknik korelasi adalah koefisien korelasi (r) = 0.969 dengan $p = 0.000$ artinya menunjukkan hubungan searah, berpengaruh terhadap penelitian yang dilakukan dan hasil penelitian tersebut. Sedangkan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.485 berarti menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menyumbang sebesar 48.5% terhadap prestasi

kerja sedangkan sisanya 51.1% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diteliti.

Dikatakan oleh HERNSTEIN dan CHARLES (dalam Goleman, 1996 : 45) bahwa ciri kecerdasan emosional itu adalah kemampuan seseorang seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

Goleman mengungkapkan (1997 : 70) cara untuk mengenali ciri dan kecerdasan emosional adalah penguasaan diri yaitu kemampuan untuk menghadapi badai emosi, seperti meredakan amarah, mengatasi kecemasan, bagaimana menangani dan mengendalikan dorongan hati, bukan menjadikan diri sebagai budak nafsu. Tujuannya adalah keseimbangan emosi, bukan menekan emosi karena setiap perasaan mempunyai nilai dan makna. Tanpa nafsu akan membosankan dalam menjalankan hidup dan kehidupan yang dikehendaki adalah emosi yang wajar serta keselarasan antara perasaan dan lingkungan. Apabila emosi ditekan, maka terciptalah kebebasan dan apabila hal tersebut terus menerus maka emosi menjadi sebuah penyakit seperti : depresi, cemas berlebihan dan lain-lain.

Menurut GORTMAN (1997 : 38) bahwa factor-factor yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain

(1) Pelatihan Emosi yaitu berupa komunikasi perasaan yang diberikan antara pelatih emosi dengan anak yang dilakukan dengan cara pergaulan emosional, terutama dalam lingkungan keluarga. (2). Pelatih yang handal, yaitu semua pihak yang memenuhi ciri-ciri sebagai pelatih emosi, sehingga anak dapat mempercayai perasaannya mengatur emosi dan penyelesaian masalah-masalahnya. (3). Kaum kerabat, yaitu cara anak mempelajari kecerdasan emosi adalah dari kaum kerabat yang dekat dengan tempat tinggal anak. (4). Lingkungan soSial, yaitu anak dapat mempelajari dan mengembangkan kecerdasan emosional dan jatuh bangunnya bermain bersama anak lain.

Istilah MBO/MBS pertama kali digunakan oleh Peter F. Drucker pada tahun 1954 dan sebagai suatu sistem management telah dikembangkan oleh ahli-ahli yang lain MBO/MBS : suatu

proses/sistem yang dirancang untuk memandu manager dimana seseorang atasan dan bawahannya bersama-sama menerapkan sasaran/tujuan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan untuk mencapai itu bawahan dibebani tanggungjawab.

Penetapan kinerja adalah merupakan masalah yang paling pokok bagi pengukuran kinerja. Dalam hal ini dikatakan oleh Jessup seperti yang dikutip oleh Moh. As'ad (1997:62) yang pertama kali diperlukan adalah ukuran mengenai sukses dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan-pekerjaan. Namun penentuan ukuran tentang sukses ini sangatlah sulit karena seringkali suatu pekerjaan sangat kompleks sehingga sulit dalam menentukan ukuran output yang pasti. Hal yang demikian biasanya terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif untuk memudahkan ukuran kinerja ini.

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2002 : 64) hipotesa adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai bukti melalui data yang terkumpul. Atas dasar pengertian tersebut maka dalam penyusunan skripsi ini dapat diajukan jawaban sementara sebagai berikut :

Diduga komponen kecerdasan emosional yang terdiri dari kemampuan mengenali, mengelola dan mengekspresikan emosi, memotivasi, mengenali emosi orang lain, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

METODELOGI

Istilah variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai. Kalau diungkapkan secara umum, variabel adalah sesuatu yang bervariasi. Variabel adalah simbol/lambang yang padanya kita laktakan bilangan atau nilai (Kerlinge : 2000 : 49).

Variabel dalam penelitian ini ada 2 yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah sebab yang dipandang sebagai sebab kemunculan variabel terikat yang dipandang atau diduga sebagai akibatnya. Variabel terikat adalah akibat yang dipradugakan, yang bervariasi

mengikuti perubahan atau variasi variabel bebas (Kerlinger, 2000:58-59).

Observasi, adalah penelitian yang dilakukan dengan menyatukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti.

Wawancara, adalah tanya jawab secara langsung dengan orang-orang yang terlibat langsung dengan perusahaan, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Kuesioner, merupakan seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Dalam teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang indicator dari setiap variabel penelitian yang digunakan.

Pengukuran adalah penetapan/pemberian angka terhadap objek atau fenomena menurut aturan tertentu (Stevens, 1951). Ada tiga buah kata kunci yang diperlukan dalam memberikan definisi terhadap pengukuran seperti di atas ketiga kata kunci itu adalah : angka, penetapan, dan aturan.

Menurut Arikunto (2002 : 144), penelitian adalah valid atau sah jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas dengan mengkorelasikan skor total indicator dengan skor masing-masing indicator. Dengan criteria apabila nilai korelasi setiap indicator pertanyaan lebih besar dari nilai r kritis, angka item tersebut dikatakan valid.

Menurut Arikunto (2002:154) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk mengetahui kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yang ada di PT. BPR Nusamba Brondong digunakan analisis rentang skala, sedangkan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. BPR Nusamba Brondong digunakan analisis regresi linier berganda.

Menurut Anwar Sanusi yang dimaksud dengan rentang skala adalah merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Dengan kata lain rentang skala tidak hanya menyatakan urutan preferensi, tetapi juga mengukur jarak antara pilihan yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui gambaran tentang factor kecerdasan emosional yang terdiri dari

kemampuan keterampilan intrapersonal dan interpersonal digunakan perhitungan rentang skala.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seperti halnya Bank-bank pemerintah maupun Bank-bank swasta lainnya, PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Brondong Lamongan juga mempunyai sejarah berdirinya perusahaan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Brondong Lamongan merupakan salah satu dari Bank Perkreditan Rakyat Nusamba group yang pada awal berdirinya pada tanggal 17 Februari 1990 berjumlah 20 kantor disetiap kecamatan yang tersebar dipulau Jawa dan Bali. Dengan berjalannya waktu hingga saat ini PT. BPR Nusamba Brondong sudah memiliki lebih dari 200 kantor yang tersebar di Pulau Jawa, Bali dan Mataram.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Brondong Lamongan berkedudukan di Jl. Raya Brondong No. 77 Kecamatan Brondong, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Perusahaan ini didirikan berdasarkan Akte Notaris No. 111 yang dibuat oleh Notaris Abdul Latief di Jakarta pada tanggal 29 September 1989, dan telah memperoleh pengesahan dan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan nomor. C2.10272.HT.01.01-TH.89 tanggal 21 September 1989. sedangkan persetujuan ijin prinsip dari Menteri Keuangan No. 023/MK.13.1990 tanggal 18 Januari 1990., Pengembangan Tenaga Kerja

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta menghadapi era globalisasi, maka diperlukan suatu sumber daya manusia yang handal. PT. BPR Nusamba Brondong, dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memiliki program baik secara intern maupun ekstern, mengikutsertakan SDM-nya dalam hal pendidikan dan pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut permasalahan mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan empiris. Pengujian validitas dilakukan dengan cara

mengkorelasikan masing-masing factor atau variabel dengan total factor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment.

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Suatu instrument yang realibel mengandung arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu menggungkap data yang dapat dipercaya.

Pengukuran rentang criteria dilakukan untuk mengetahui kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya dapat diketahui kinerja karyawan, dalam hal ini rentang criteria digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari karyawan yang ada hubungannya dengan kondisi kerja perusahaan yang dirasakan oleh karyawan.

SIMPULAN

Dalam bab ini penulis menarik kesimpulan, bahwa dari hasil analisa data dan berlandaskan teori-teori yang telah dikemukakan pada bab-bab terdahulu. Dan selanjutnya penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan dari hasil analisis mengenai pengaruh komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba Brondong - Lamongan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil analisis dengan menggunakan rentang skala menunjukkan bahwa pengaruh komponen kecerdasan emosional karyawan PT. BPR Nusamba Brondong - Lamongan sangat kuat, dimana diperoleh rata-rata sebesar 301 sampai dengan 341 pada rantang skala 325-399 dalam penilaian sangat kuat.

Dari hasil analisis dengan menggunakan rentang skala menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat tinggi, dimana diperoleh rata-rata skor sebesar 243 sampai dengan 334 artinya bahwa pada rentang skala tersebut termasuk dalam criteria 250-324 yakni dalam kategori penilaian sangat tinggi. Artinya kinerja karyawan yang terdiri dari pencapaian target, cara (system) kerja, hasil kerja, kedisiplinan karyawan, hubungan antar karyawan/pekerja dan loyalitas sangat tinggi.

Saran-saran yang sekitarnya bisa penulis sumbangkan disini agar bisa membantu dalam melakukan perubahan-perubahan yang terdapat diperusahaan PT. BPR Nusamba Brondong - Lamongan untuk menghadapi masa yang akan datang adalah :

Setelah mengetahui bahwa komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Nusamba - Lamongan maka sebaiknya perusahaan dalam hal ini pimpinan lebih memperhatikan lagi dalam perekrutan karyawan yang dibutuhkan sehingga mendapatkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, sehingga dampak positif bagi perusahaan.

Sebagai bahan referensi dan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar Agustin, 2001, *Rahasia Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual, Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. Jakarta : Arga.
- Anwar Sanusi, 2004. *Metodologi Penelitian Praktis, Untuk Ilmu Sosial Dan Ekonomi*, Malang : Buntoro Media.
- Achmad. S. Ruky, 2000, *Sistim Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Daniel Goleman, 2001, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi (Working With Emotional Intelligence)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husain Umar, 2001. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- M Utsman Najati, 2002, *Belajar Eq Dan Sq Dari Sunah Nabi*. Jakarta : Hikm.
- Steven J. Stein. Ph D, Howarde, Book, M. D. 2002, *Ledakan Eq. 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, Bandung : Kaifa.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Taufik Baharudin, 2000, *Brainware Managemen, Generasi Kelima Managemen Manusia*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Dana Bhakti Wakaf.
- Triaryati, Nyoman, 2003, **Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover**, Vol.5, No.I.
- Uyun, Q, 2002, **Peran Gender dalam Budaya Jawa**. *Psikologika*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia No. 13, Tahun VII. Hal. 32-42.
- Widayat dan Amirullah. 2002. *RisetBisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijono Sutarto, 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*. Edisi revisi. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wirakristama, Richardus C, 2011, **Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Universitas Diponegoro Semarang