

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAJU EXSPRES PALEMBANG

Herman Efrizal, Suharti^{*)}

ABSTRACT

This study basically discusses the influence of emotional intelligence and work ethic on employee performance at PT. Forward Palembang Exspres. The population and sample studied were 52 people. From the results of the study of emotional intelligence and work ethic simultaneously have a significant influence on the performance of employees where the equation obtained from the results of multiple linear regression is $Y = 21,132 + 0.098 X_1 + 0.583 X_2 + e$. The coefficient of determination (R²) is 0.564 or 56.4% which means that 56.4% of performance is influenced by emotional intelligence and work ethic. While the remaining 43.6% is influenced by other factors not examined in this study. Such as the work environment, work discipline, education, income, social security, employment opportunities, capacity building and production facilities. F test results indicate the influence of emotional intelligence and work ethic on the performance of employees of PT. Forward Palembang Exspres. T-test results of emotional intelligence affect employee performance and work ethic affect employee performance at PT.Maju Exspres Palembang.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Ethic, Performance*

A. PENDAHULUAN

Kecerdasan emosional dan etos kerja merupakan bagian terpenting dalam hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi diharapkan semua orang dapat bekerja atau melakukan sesuatu kegiatan yang bermanfaat bagi dirinya atau orang lain. Tanpa adanya kecerdasan emosional tidak mungkin seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apalagi mengingat kecerdasan emosional itu adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta

mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan kemampuan berorganisasi dengan baik sehingga menciptakan suasana kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan.

Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan handal PT. Maju Expres Cabang Palembang sendiri, tentunya ingin membentuk SDM yang benar-benar siap dan mampu bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh perusahaan terhadap

^{*)} Dosen Fakultas Ekonomi UTP

karyawan. Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan factor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai dan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Manusia adalah yang menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu dari organisasi, oleh karena itu, alat secanggih apapun tidak akan dapat beroperasi tanpa peran aktif dari sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang baik tentunya akan menghasilkan pelayanan yang baik pula. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik maka semangat, ketekunan dan motivasi pegawai harus tetap stabil. Perusahaan dalam era perdagangan bebas saat ini dihadapkan dengan masalah kinerja yang rendah untuk dapat memenuhi permintaan konsumennya, maka kecerdasan emosional dan etos kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk melihat, mengamati, menggali, bahkan mempertanyakan diri sendiri. Kecerdasan emosional tidak hanya

berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam “mengelola” ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat orang banyak. Kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik serta memimpin diri dan lingkungan sekitarnya.

Etos kerja merupakan kadar komitmen dan semangat melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pandangan seseorang tersebut atas makna pekerjaannya. Individu dan kelompok masyarakat dikatakan mempunyai etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: mempunyai penilaian positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, kerja dihayati sebagai suatu

proses yang cita-cita dan kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

PT. Maju Expres merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan barang elektronik, khususnya handphone yang memiliki cukup banyak karyawan. Dan tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan di antara karyawan-karyawan tersebut. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dalam dunia kerja sekarang ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Untuk dapat bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Pada pekerjaan-pekerjaan tertentu sifat-sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerjanya. Agar dapat bekerja dengan baik, diperlukan kecerdasan emosional serta etos kerja untuk dapat mengenali emosi diri, kemampuan mengelola emosi, kemampuan memotivasi diri

sendiri, kemampuan mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Dipilihnya perusahaan PT. Maju Exspres sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut mengalami masalah dengan tidak berfungsinya klaim BPJS (jaminan kesehatan) dan adanya pemotongan besaran dana tunjangan hari raya, hal tersebut dapat mengganggu pikiran bahkan dapat memicu emosi seseorang menjadi tidak mampu mengenali emosinya, lebih mudah marah, rasa empati terhadap orang lain berkurang dan kehilangan semangat kerja sehingga dapat mengganggu kinerjanya.

Uraian di atas dalam kaitan pentingnya kecerdasan emosional serta etos kerja pada seorang pekerja profesional sebagai salah satu faktor penting untuk memiliki kinerja yang baik dalam mendukung jalannya perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kecerdasan Emosional

kata emosi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti menggerakkan atau bergerak. Sedangkan emosi menurut

kamus bahasa inggris Oxford adalah setiap kegiatan atau pergolokan pikiran, perasaan, nafsu, atau setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, emosi merujuk kepada suatu perasaan dan fikiran-fikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan sebagai suatu rasa amarah, sedih, takut, jengkel, malu, dan lain-lain.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan kadar komitmen dan semangat melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pandangan seseorang tersebut atas makna pekerjaannya. Individu dan kelompok masyarakat dikatakan mempunyai etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut: mempunyai penilaian positif terhadap hasil kerja manusia, menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita dan kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT.Maju Exspres Cabang Palembang yang

berlokasi di jalan M.Isa Kompleks Hotel Zuri Exspres Blok B.25. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer yaitu semua data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perorangan maupun oleh suatu organisasi berupa jawaban responden dari kuisiner yang diberikan.
2. Data Sekunder , Data sekunder yaitu data yang telah diolah dan diperoleh dari buku-buku *literature-literature*, majalah, jurnal dan berbagai laporan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang bersangkutan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian jabatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan
 Penelitian lapangan ini meliputi:
 - a. *interview* (Wawancara)
 - b. *observasi* (Pengamatan)
 - c. *Quesioner* (Daftar Pertanyaan)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Independen (Bebas)
 Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). Dalam

penelitian ini variabel bebas adalah kecerdasan emosional dan etos kerja.

2. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf

signifikansi 5%. Harga yang diperoleh dari perhitungan statistik dikonsultasikan dengan nilai dalam tabel. Apabila harga r hitung lebih besar dari r tabel, maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil olahan data kuisioner dengan jumlah 52 responden dengan menggunakan SPSS20.0. Hasil uji validitas instrument pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid jika r hitung > r tabel. Dimana r tabel telah ditentukan sebesar 0,300 dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05).

Variabel	r _{hitung}	Keterangan
Y	0,616 **	Valid
X1	0,770 **	Valid
X2	0,649 **	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrument akan dihitung Alpha Cronbach masing-masing instrument.

Menurut Arikunto variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,600$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variable	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,926	>0,600	Reliabel
Etos Kerja	0,808	>0,600	Reliabel
Kinerja	0,819	>0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS.20.0

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa

semua variabel kecerdasan emosional, etos kerja, dan kinerja memiliki nilai Alfa

Cronbach lebih besar dari 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable/ diterima.

Analisis Korelasi Berganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara

kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2) dengan kinerja (Y) secara bersama-sama, dengan menggunakan uji analisis korelasi berganda dengan program SPSS versi 20.0 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi Berganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.564	.551	3.065

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependen variable kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan spss 20.00

Berdasarkan hasil tabel di atas mengenai koefisien korelasi Berganda (R) antara kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,744 . Karena nilai korelasi berganda berada pada rentang 0,600-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang bernilai **kuat** antara kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y)

Koefisien Determinasi R²

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai *R square* pada tabel 4.9 sebesar 0,564 atau sebesar 56,4% variabel kinerja (Y) yang

dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional, etos kerja terhadap kinerja karawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (dalam uji F), dan pengaruh masing-masing variabel independen (dalam uji t)

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel

independen terhadap variabel independen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.123	2	135.562	8.204	.001 ^a
	Residual	809.704	49	16.525		
	Total	1080.827	51			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan spss 16.00

Besaran uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel 4.11 maka dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 8,204 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena nilai sig.F jauh lebih kecil daripada (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kecerdasan emosional (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan(Y) secara signifikan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi Berganda (R) antara kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,744 . Karena nilai korelasi berganda berada pada rentang 0,600-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang bernilai **kuat** antara kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y)

2. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,564 atau sebesar 56,4% variabel kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X_1) dan etos kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, pendidikan, penghasilan, jaminan sosial, kesempatan kerja, peningkatan kemampuan, serta sarana produksi.

3. Secara simultan terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hasil Uji F apabila dilihat dari nilai signifikannya $\alpha (0,001) \leq 0,05$.

4. Secara parsial:

- Nilai t_{hitung} pada variable kecerdasan emosional adalah sebesar 1.046 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,301 karena signifikansinya $0,301 > (\alpha) 0,05$ maka H_0 diterimakan H_a ditolak.

Kesimpulan : kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

- Nilai t_{hitung} pada variable etos kerja adalah sebesar 3.719 dengan tingkat signifikansinya $0,001 < (\alpha) 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kesimpulan: etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak manajemen PT. Maju Exspress Palembang antara lain :

- 1) Memantau kemajuan pekerjaan secara periodik. Proses menetapkan sasaran

haruslah mencakup langkah-langkah yang terinci dalam mencapai sasaran yang dimaksud.

- 2) Mengembangkan komunikasi yang efektif.
- 3) Meningkatkan kecerdasan emosional lainnya seperti pengenalan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial agar karyawan pun merasa senang dan berakibat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Handoko, T.Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Martoyo, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mondy, R.Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit: Erlangga.
- Ridhawati, Atifah, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sang Hyang Seri Cabang Palembang*. Skripsi.