Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di CV. Sungai Indah

Julian Hanggara
Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
Julianhanggara526@gmail.com

Ratna Ekawati
Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
ratnaekawati@stembi.ac.id

Usep Sumarno
Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung
usepsumarno@stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan_ *Penelitian ini bertujuan untuk :* (*1) Bagaimana kondisi karyawan tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan bagian produksi CV.Sungai Indah.(2)Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV.Sungai Indah*

Desain/Metode_ *akan menguraikan dan menganalisis data yang diperoleh peneliti dari angket yang telah disebarkan kepada responden sebagai sumber data primer. Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Semua penyataan yang menyangkut data peneliti telah teruji validitas dan reabilitasnya. Analisis yang akan disajikan terdiri dari tiga bagian,yaitu analisis validitas dan reliabilitas,analisis deskriptif data penelitian data penelitian dan analisis regresi.*

Temuan_*Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat di simpulkan bahwa (1) instrumen penelitian yang disusun untuk mengukur gaya kepemimpinan manajer bagian packing CV Sungai Indah terbukti valid dan reliable., dan (2) Manajer bagian packing CV. Sungai Indah memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang lebih kuat dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional*

Implikasi_ *Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang di ajukan yakni terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional sebesar 1,9% terhadap kinerja karyawan. Angka 1,9% disini berarti bahwa perubahan Y 1,9 % disebabkan oleh kinerja karyawan. Angka diatas menunjukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cenderung sedang ,karena dilihat dari total ukuran 100%,Variabel tersebut bernilai 1,9% yang berarti sisa nilainya sebesar -1,6% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.*

Originalitas_ *Penelitian dengan topic Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan belum pernah dilakukan pada CV Sungai Indah*

Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: Kecerdasan Emosional,Kinerja karyawan.*

I. Pendahuluan

Berapa tahun terakhir ini banyak fungsi sumber daya manusia yang berperan melalui visi,strategi ,struktur ,proses dan sistem baru dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Studi perilaku keorganisasian, mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga tersebut di pelajari pengaruhnya pada organisasi

dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan efektifitas dalam suatu organisasi.

Ealias (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang sangat tinggi antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan bisa mengelola atau mengatur emosionalnya maka karyawan akan bisa cepat tenang bila marah, bisa memahami sifat dari karyawan lain maupun kelompok.

Kinerja setiap karyawan juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja ,mengkoordinasikan semua kegiatan mereka ,dan menciptakan iklim yang kondusif . Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen .Setiap pemimpin ,termasuk pemimpin unit pada jenjang yang paling rendah dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif kepada semua bawahan untuk menumbukan motivasi mereka ,serta komunikasi dengan semua umur terkait untuk memperoleh dukungan mereka .Kinerja dilihat dari asal katanya adalah ,terjemahan dari performance yang berati hasil kerja atau prestasi kerja .Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi ,yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk ,arahan diberikan oleh pemimpin (manajer) ,kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja **(Abdullah,2013).**

Tabel 1.1
Hasil Kuisioner Pra-Survey Kinerja karyawan Bagian Produksi
Di CV.Sungai Indah

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Dapat menerima kritik dan saran dari orang lain .	55	45	30	100
2	Tidak disiplin dalam hal penyelesaian dan Kehadiran (absensi).	60	40	30	100
3	Tidak mengapresiasi bawahan yang terlibatDalam penyelesaian pekerjaan .	65	35	30	100
4	Tidak menemukan cara penyelesaian masalah Atau cara pengerjaan tugas yang lebih efisien dan /atau efektif.	55	45	30	100
5	Memiliki rasa percaya diri dan semangat Yang tinggi.	70,0	30,0	30	100
6	Tidak memberikan masukan kepada rekan Kerja dalam penyelesaian pekerjaannya.	55	45	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila kinerja di CV.Sungai Indah bila gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan Kinerja Karyawan, selain itu juga masih banyak Kinerja yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan, kemudian menurut Kinerja atasan di instansi masih kurang dalam meberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta ruangan tempat bekerja di rasa Kinerja masih kurang baik.

Tabel 1.2
Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kecerdasan Emosional
Di CV. Sungai Indah

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Saya bicara sama rekan di waktu kerja.	70	30	30	100
2	Saya menolak setiap kepala bagian memberi Saran .	55	45	30	100
3	Saya cemburu sama rekan kerja sendiri .	60	40	30	100
4	Suka melalaikan pekerjaan sendiri dan suka Membicarakan kerjaan orang lain.	60	40	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisioner Sementara (2019)

Tabel 1.2 permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurang puasnya pegawai pada penilaian kinerja yang telah di lakukan oleh instansi, kurangnya peran organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan kurangnya organisasi dalam mendorong pegawai untuk mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat. Hal tersebut menjelaskan bila Kecerdasan emosional di CV. Sungai Indah masih kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan dari Instansi.

Berdasarkan hasil pengamatan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Sungai indah ,Bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendah kinerja karyawan .Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dan belum sesuai dengan target perusahaan serta seorang pemimpin harus bisa pengaruhi karyawannya supaya hasil bagian produksi bisa maksimal .Selain itu perusahaan kurang memberikan perluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara maksimal .Karyawan juga cepat merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka sehingga tidak ada dorongan atau motivasi untuk meningkatan kinerja mereka memjadi lebih baik lagi.Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan dengan judul "pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Sungai indah ".

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas ,masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana kondisi karyawan tentang kecerdasan emosional dan kinerja karyawan bagian produksi CV.Sungai Indah.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV.Sungai Indah .

II. Kajian Teori

Kecerdasan emosional seperti untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi;mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan;mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir;berempati dan berdoa **(Goleman,2017:43).**

Kata emosi atau *emotion* Berasal dari bahasa latin yang berati *to move out* (keluar)artinya kata ini menunjukkan pada suatu ekspresi keluarnya sesuatu dari dalam,dan merupakan salah satu aspek yang ada dalam emosi . Kata *move out* juga mengacu kepemikiran pada aspek lain dari emosi ,yaitu kualitas **motivasional (Sarlito Wirawan dalam Syamsu Yusuf,20011: 114).**

Goleman (2017:55), Salovey menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya, seraya memperluas kemampuan ini lima wilayah utama:

1. Mengenali emosi diri

Kesadaran diri – mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi – merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri.Ketidak mampuaan mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan.

2. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Akan meninjau kemampuan menghibur diri sendiri ,melepaskan kecemasan,kemurungan,atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini.

3. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian , untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri,dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional menahan diri sendiri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.

4. Mengenali emosi orang lain.

Empati , kemampuan yang juga bergantumg pada kesadaran diri emosional ,merupakan "keterampilan bergaul " dasar.Akan meneliti akar empati,biaya sosial akibat ketidak pedulian secara emosional, dan alasan-alasan empati memupukaltruisme.Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhakan atau dikehendaki orang lain.

5. Membina hubungan

Seni membina hubungan, sebagian besar, merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Meninjau keterampilan dan ketidakterampilam sosial, dan keterampilan-keterampilan tertentu yang berkaitan. Ini merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan,dan keberhasilan antar pribadi.

Menurut **Mangkunegara** dalam **Etta**,dan **Sopiah (2018:350)** kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan,kerbersihan,dan ketelitian dalam pekerjaan,sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut **Maamari**,**dan Saheb (2018: 634)** Kinerja karyawan dapat didefinsikan sebagai kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Ada dua dimensi kinerja : dimensi tindakan yang dikenal sebagai aspek perilaku kinerja dan dimensi hasil yang dikenal sebagai aspek kerja. Aspek perilaku kinerja dianggap konsisten dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan , yang kemudian berubah menjadi sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran ,yaitu ,dimensi hasil atau aspek kerja.

Menurut **Robbins**, dalam **Etta dan Sopiah (2018:351),** ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan),Yaitu:

1. Kualitas;Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan ,biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; meruapakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya,komitmen kerja.Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Penelitian Terdahulu

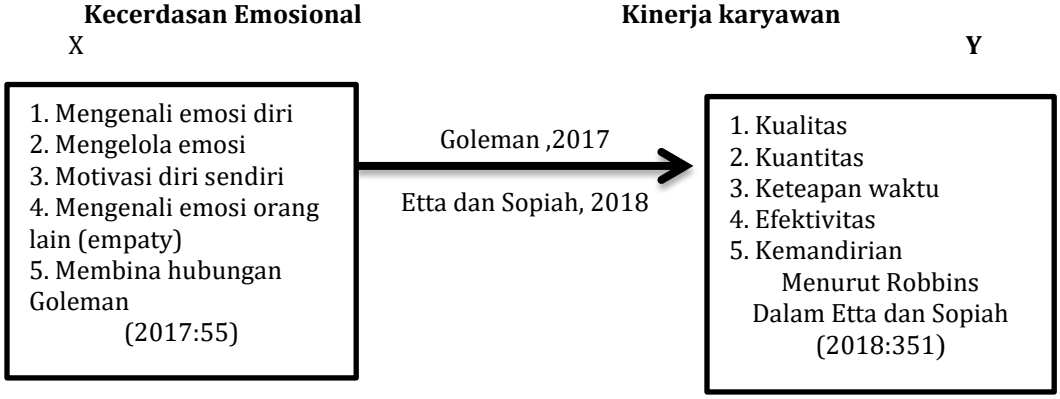
S.K.Charaborty dan **Debangsu Charkraborty (2004)** The Transformed Leader and Spritual Psychology: a few Insight.Hasil penelitian menunjukkan spritualitas sebagai suatu model yang dibangun untuk kepemimpinan transformasional.Spritual berpengaruh terhadap bagaimana seseorang bersikap sebagai pemimpin.Pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kecerdasan spritual yang bagus,serta dapat membawa nilai-nilai spritual dalam kepemimpinannya.

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Guswarni & Kawuryan (2011:5) menyatakan bahwa kematangan emosi dalam diri karyawan sangat penting untuk mengontrol perilaku yang akan muncul terhadap situasi yang sedang kita hadapi. Dengan kematangan emosi yang baik karyawan dapat menyikapi persaiang yang terjadi di lingkungan kerja dengan baik tidak melakukan hal-hal yang dapat memunculkan perilaku negatif. Perilaku negatif tersebut dapat berupa perilaku agresif yang bertujuan untuk menyerang seseorang sebagai pelampiasan dari keadaan tertekan yang dialami .Apabila perilaku tersebut dilakukan secara berulang dan dalam waktu yang lama ,maka dapat disebut dengan workplace bullying. Menurut Maryana ,dkk.(2012)kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja ,karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta manpu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya manpu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis.

Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penilitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar 2.3 berikut ini:



Gambar 2.3

Hipotesis

1. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan semakin baik kinerja karyawan tersebut.
2. Kinerja Karyawan merupakan mempengaruhi emosional ,baik itu pengaruhnya secara semakin baik kinerja maka kecerdasan emosional semakin tinggi.

III. Metode Penelitian

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel –variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian bearti ganda.Definisi variabel juga menjadi batasan sejauh mana variabel penelitian dapat dipahami oleh peneliti .Dengan variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.Untuk melakukan penelolaan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel ,sub variabel, indikator, ukuran dan skala.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kecerdasan Emosional kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi;mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir; Berempati dan berdoa. Goleman (2017 : 43)	1. Mengenali emosi diri	Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional	Ordinal	1
	2. Mengelola	Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri	Ordinal	2
	3. Memotivasi diri sendiri	Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian untuk memotivasi diri sendiri dan mengusai diri sendiri	Ordinal	3
	4. Mengenali emosi orang lain	Empati,kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan "keterampilan bergaul" dasar	Ordinal	4
	5. Membina hubungan Goleman (2017 : 55)	Seni membina hubungan,sebagian besar merupakan keterampilan mengelola orang lain	Ordinal	5

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kinerja Karyawan sebagai " hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Mangkunegara dalam Sopiah dan Etta (2018: 350)	1. Kualitas	Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	Ordinal	6
	2. Kuantitas	Merupakan jumlah yang dihasilkan , biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	Ordinal	7
	3. Ketepatan waktu	Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan nya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal	8
	4. Efektivitas	Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,uang,teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya	Ordinal	9
	5. Kemandirian Robbins dalam Sopiah dan Etta (2018 : 351)	Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan kerjanya	Ordinal	10

IV. Hasil Dan Pembahasan
Objek/subjek peneliti

Gambar Umum Responden

Pada Bab IV ini akan menguraikan dan menganalisis data yang diperoleh peneliti dari angket yang telah disebarkan kepada responden sebagai sumber data primer. Data penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden. Semua penyataan yang menyangkut data peneliti telah teruji validitas dan reabilitasnya. Analisis yang akan disajikan terdiri dari tiga bagian,yaitu analisis validitas dan reliabilitas,analisis deskriptif data penelitian data penelitian dan analisis regresi.

Pengujian Transformasi dan kualitas data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukuur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan program computer yaitu *SPSS Statistics* 23. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013: 53). Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Kecerdasan Emosional			
1	X1.1	0,603	0,361	Valid
2	X1.2	0,448	0,361	Valid
3	X1.3	0,566	0,361	Valid
4	X1.4	0,576	0,361	Valid
5	X1.5	0,413	0,361	Valid

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0.05$) dan n = 30 diperoleh r tabel = 0,361, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0,361 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.2
Validitas Data variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Kinerja Karyawan			
1	Y1.1	0,403	0,361	Valid
2	Y1.2	0,488	0,361	Valid
3	Y1.3	0,606	0,361	Valid
4	Y1.4	0,662	0,361	Valid
5	Y1.5	0,488	0,361	Valid

Rentang Klasfikasi

No	Rentang Klasfikasi	Keterangan
1	30 - 60	sangat tidak Setuju/Sangat Buruk
2	61 - 80	Tidak Setuju/Buruk
3	81-100	Kurang Setuju/Cukup Baik
4	101 - 120	Setuju/Baik
5	121 -150	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Data Olahan(2020)

Rentang klasfikasi pada tabel diatas ,keterangan digunakan sebagai acuan ataupun standar penentu nilai (bobot x frekuensi) jawaban responden yang sekaligus dapat menunjukan ataupun menjelaskan mengenai kategori/Keterangan yang sesuai dengan nilai (bobot x frekuensi) jawaban responden dengan indikator-indikator yang terdapat pada variabel bebas maupun variabel terkait yang telah ditentukan.Adapun rincian-rincian adalah sebagai berikut :

Variabel Kecerdasan Emosional

Di bawah ini, keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator Kecerdasan Emosional yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada CV.Sungai Indah.

Tabel 4.3 Keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kecerdasan emosional pada CV.Sungai Indah.

No	Indikator	Nilai	%	Kategori
1	Menganai emosi diri	130	20,6	Sangat Baik
2	mengelola	129	20,4	Sangat Baik
3	Memotivasi diri sendiri	109	17,2	Baik
4	mengenai emosi orang lain	132	20,8	Sangat Baik
5	Membina hubungan	133	21,0	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa diantara keseluruhan indikator kecerdasan emosional yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV.Sungai Indah menurut responden pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator Mengenai emosi orang lainl, dimana indikator pada presentase (20,6%). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, para karyawan harus memiliki Mengenai emosi orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Deskripsi Kinerja karyawan

Di bawah ini keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kinerja karyawan pada CV.Sungai Indah.

Tabel 4.4 Keseluruhan tanggapan responden mengenai indikator-indikator kinerja karyawan pada CV.Sungai Indah

No	Indikator	Nilai	%	Kategori
1	**Kualitas**	129	20,1	Sangat Baik
2	**Kuantitas**	138	21,5	Sangat Baik
3	**Ketepatan waktu**	131	20,4	Sangat baik

No	Indikator	Nilai	%	Kategori
4	Efektivitas	137	21,3	Sangat baik
5	Kemandirian	108	16,7	Baik

Sumber : Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa diantara keseluruhan indikator kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV.Sungai Indah menurut responden pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator ketepatan waktu, dimana indikator pada presentase (21,5%) yang mendukung fungsi SDM dalam sebuah perusahaan.

Reabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang memiliki validitas,untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan ,kesetabilan atau konsistensi alat tersebut digunakan,walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda,walaupun pengukurannya dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa.

Suatu data disebut reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan menggunakan teknik belah dua. Pengujian penelitian ini menggunakan bantuan *Software SPSS 23For Windows dan Microsoft Excel 2010.*Nilai yang digunakan adalah *Unequal- lenght* apabila jumlah item yang dimasukan dalam variabel ganjil, dan apabila genap maka nilai yang diambil *Equal-Length.*Adapun hasilnya sebagai berikut pengujian reliabilitas untuk masing- masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasi l Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
X	0,536	0,361	Reliable
Y	0,470	0,361	Reliable

Sumber : data olahan (2020)

Tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh data dalam penelitian adalah reliable ,hal ini dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh data layak untuk diikut sertakan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian Asumsi-asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Cara yang digunakan penulis untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) Nilai DW Test dapat dilihat dari tabel Model Summary berikut ini :

Tabel 4.6

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,136[a]	,019	-,016	1,31541	3,166

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

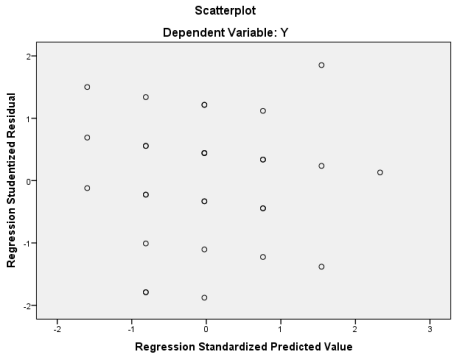
Sebelum melaksanakan uji autokorelasi maka yang harus dilakukan adalah mencari nilai du dan dl pada Tabel Durbin Watson . Dimana didapat nilai du = 0,34691 dan dl = 0,852 dan diketahui nilai n = 30 , k = 1 . berdasarkan pengujian autokorelasi pada *software SPSS for windows* hasilnya menunjukan nilai Durbin Watson yaitu 3,166 yang artinya nilai tersebut berada diantara batas du dan (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif ataukoefisien sama dengam nol yang berari tidak ada autokorelasi pada model regresi .Untuk jelaskan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Hipotesis Nol	**Keputusan**	**Jika**
Tidak ada autokorelasi positif Tidak ada autokorelasi positif Tidak ada korelasi negatif Tidak ada korelasi negatif Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tolak No *decision* Tolak No *decision* Tidak Ditolak	0 < d < dl dl ≤ d ≤ du 4 – dl < d < 4 4 – du ≤ d ≤ 4 – dl du < d < 4-du

Sumber : Iman Ghozali, 2011

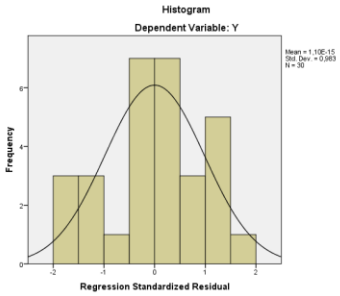
3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastitas yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini,pada bagian scattepplot nampak bahwa tidak ada pola yang jelas dan teratur dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu (Y).Sehingga dapat dismpulkan bahwa terjadi heteroskedastitas pada model regresi.Berikut gambar grafik plot :

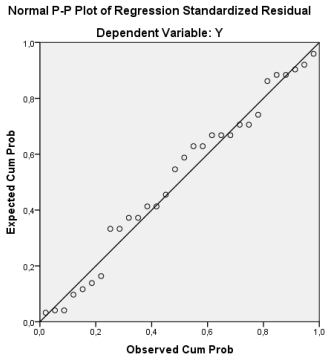


4. Uji Normalitas

Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukan pola distribusi normal.Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal. Berikut gambar histogram dan plot normal:



Terlihat dari gambar grafik histogram diatas, maka dapat terlihat bahwa garafik histogram menberikan pola distrbusi yang mendekati normal.Sedangkan pada gambar dibawah ini,adanya titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal ,maka model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel dependen berdasar masukan variabel independen.Berikut gambar normal p-plot of regresi standarizerd residual :



Pengujian Statistik

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi adalah dengan melakukan pengujian data koefisien determinasi (R^2). Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 1,9 % .Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kinerja karyawan (Y) disebabkan 1,9% ditentukan oleh perubahan variabel kecerdasan emosional (X) ,sedangkan sisanya -1,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian.

Tabel 4.7
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,493	4,044		4,573	,000		
	X	,140	,192	,136	,728	,472	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat di intepretasikan sebagai berikut :

Y = a+ bx+e

Diperoleh nilai sebagai berikut :

Y = 18,493 + 0,140x + e

Persamaan regresi diatas menunjukan bahwa koefisien regresi (B) untuk variabel kecerdasan emosional bertanda positif sebesar 18,493 berarti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pengaruh variabel X adalah 0,140.

Pengujian Hipotesis

Setelah asumsi-asumsi klasik linier terpenuhi,maka berikutnya akan diuji pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja karyawan (Y) bentuk hipotesisnya adalah :Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin baik kinerja karyawan.Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap karyawan , maka dilakukan uji t persial hal ini terlihat dari nilai Sig (X1) 0,472 > 0,05, dan nilai tabel = t (a/2;n-1 = t (0,025;28) = 2.04841. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dar t_{tabel} (0,728 < 2.04841), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak .Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial ditolak. Artinya pengaruh tidak signifikan.

Tabel Hasil Uji t

Model		t-hitung	Sig.
1	(Constant)	4,573	.000
	Kc Emosional	0,728	0,472

Sumber ; Data Olahan 2020

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan ,maka dilakukan uji F dalam taraf 5% (0,05) adapun hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,918	1	,918	,531	,472[b]
	Residual	48,449	28	1,730		
	Total	49,367	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel ANOVA diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,531 sedangkan F_{tabel} pada taraf nyata 5% dengan dfl=k-1: dfl=2-1;1 dan df2 = n-k; df2 = 30-2; df2 = 28 terdapat pada tabel F yaitu dengan nilai

Tabel 4.9

Nilai Fhitung	Nilai F tabel	Kesimpulan
0,531	3,35	Tidak Signifikan

Sumber : data Olahan (2020)

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh secara tidak signifikan . Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi pada digeneralisasi terhadap seluruh populasi ,sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan yakni kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif. Artinya perubahan yang terjadi pada kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang di ajukan yakni terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional sebesar 1,9% terhadap kinerja karyawan. Angka 1,9% disini berarti bahwa perubahan Y 1,9 % disebabkan oleh kinerja karyawan .

Angka diatas menunjukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang cenderung sedang ,karena dilihat dari total ukuran 100%,Variabel tersebut bernilai 1,9% yang berarti sisa nilainya sebesar -1,6% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktik bagi manajemen terutama diperusahaan bagian produksi dalam meningkatkan kecerdasan emosional .Apabila kecerdasan emosional ditingkatkan menjadi lebih baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan apabila kecerdasan emosional kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Secara umum menunjukan bahwa kecerdasan emosional dikatagorikan baik yang ditunjukan dengan skor rata-rata 131 . Indikator yang menpunyai nilai r_{hitung} tertinggi adalah perlakuan *fair* dari perusahaan yaitu 0,603. Hal yang menunjukkan bahwa perlakuan *fair* perusahaan dapat dilakukan sebagai indikator yang paling mencerminkan kecerdasan emosional dibandingkan dengan indikator lain.

Untuk skor tertinggi ada pada indikator membina hubungan dari perusahaan dengan jumlah 133,hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil di perusahaan.Sedangkan sedangkan yang memiliki skor terendah adalah memotivasi diri sendiri yang diberikan masih belum sesuai dengan pekerjaan karyawa dengan jumlah nilai 109.

Sedangkan variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan cukup dengan nilai rata-rata 131. Indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah kualitas kerja karyawan dengan skor 138. Hal yang menunjukkan bahwa sasaran kerja karyawandilaksanakan dengan baik . Sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah ketepatan waktu dengan nilai 108. Hal ini terbukti dari data awal bahwa tingkat keterlambatan yang tinggi.

V. Penutup

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Sungai Indah berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditetapkan dan analisis yang dilakukan,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional dan kinerja saling berkaitan satu sama lain dengan karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan memahami apa fungsi dan perannya dalam suatu perusahaan . Pada akhirnya ,para karyawan yang cerdas emosional akan sadar untuk mencapai potensi penuh mereka dan juga memiliki kemampuan untuk memperbaiki ,meningkatkan dan produktivitas mereka.
2. Berdasarkan Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dapat dikategorikan bernilai tinggi. Maka setiap karyawan memiliki kecerdasan emosinya sangat terkontrol tidak terjadi masalah dengan karyawan yang lain.
3. Kinerja karyawan berdasarkan tanggapan karyawan yang meliputi indikator kualitas,kuantitas dan ketepatan waktu pada bagian produksi di CV.sungai Indah dinilai baik oleh karyawan. Ini berarti karyawan memiliki keyakinan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat di kategorikan baik. Dikarenakan setiap karyawan mempunyai tanggung jawab masing-masing kalau tidak disesuaikan dengan keahliannya masing-masing maka akan terjadi kesalahan yang sangat fatal di bagian produksi.
5. Kecerdasan emosional pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV.Sungai indah. Artinya kecerdasan emosional kinerja karyawan menentukan pembentukan kinerja karyawan dalam berkrja di CV.Sungai Indah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan CV.Sungai Indah, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, kemampuan dalam kerjasama dengan sesama pegawai harus dievaluasi agar karyawan tahu sejauh mana kinerja mereka selama ini.
2. Untuk dapat meningkatkan kinerja, karyawan dapat menentukan kebutuhan apa yang memicu tanggung jawab dari para karyawan di dalam tugasnya.

Kompensasi sosial dan kecerdasan emosional individu harus diperhatikan sehingga tercipta kompetensi sosial yang baik sehingga kecerdasan emosional karyawan dapat terus dipertahankan dan terus meningkat yang pada gilirannya kinerjanya pun meningkat.

Daftar Pustaka

Abdullah. 2013.Inovasi Pembelajaran .Bumi Aksara.Jakarta.

Ealias, Abi. 2012. Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational study.*Research journal of commerce dan behavioural science*, 01 (4), pp:37-42

Ghozali,Imam.Aplikasi Analisis Multivariate.Dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2005.

Goleman,Daniel(2017).Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional mengapa EL lebih penting daripada IQ,Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Guswani,A.M.,Kawuryan,F.2011. Perilaku Agresi pada mahasiswa Ditinjau dari kematangan Emosi.Jurnal Psikologi Pitutur.Kudus:Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume 1.NO. 2(86-92).

Maamari,Bassem E;Saheb,Adel. 2018."How organization culture and leaderrship style affect employees performance of genders",International Journal of Organizational Analysis,Vol.26 Issue:4,pp.630-651.

Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.*Jurnal Manajemen,* 10 (1), pp : 1038-1046.

Robbins, Stephen P.2006.Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Indek Kelompok Gramedia.

Syamsu Yusuf (2011).Psikologi Perkembangan Anak & Remaja.Bandung :PT.Remaja Rosdakarya.