

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, FAKTOR PSIKOLOGI, DAN PENERAPAN PENGUKUR KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT FIF KARANGANYAR

Ria Novitasari¹⁾, Putra Wisnu Agung²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: pwagung18@gmail.com^{1), 2)}

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the effect of emotional intelligence, psychological factors, application of performance gauges in the performance of employees in the FIF Karanganyar. Hypothesis in this research are : Suspected emotional intelligence, psychological factors, application of performance gauges have effect on the performance of employees in FIF Karanganyar either partially or simultaneously. Data needed in this research is primary data obtained questionnaire method from sample as much as 80 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, f test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that the emotional intelligence, psychological factors, application of performance gauges have effect on the performance of employees in the FIF Karanganyar either partially or simultaneously.

Keywords: *Emotional Intelligence, Psychological Factors, Application of Performance Gauges and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini suatu organisasi atau perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material, dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen dan memberikan baik konsisten maupun individu pada perilaku seseorang (Feist & Gregory Feist, 2013:4). Terkait faktor psikologi, kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja. Dalam manajemen, organisasi selalu mengharapkan

kinerja yang baik. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya seorang pemimpin yang memiliki disiplin yang mengatur organisasinya dengan bijak dan arif. Dengan kinerja yang baik maka perusahaan bisa mendapatkan hasil yang lebih baik pula. Keuntungan atau laba perusahaan tersebut bisa berdampak pada para karyawan itu sendiri dikarenakan laba perusahaan bisa di bagi menjadi reward atau penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik, sehingga para karyawan bisa memaksimalkan semua kemampuannya untuk mendapatkan reward tersebut.

Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Gisbon (1987) dalam buku Ilyas (2012), mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kehidupan pekerja dalam berperilaku dan bekinerja. Faktor pertama, yaitu faktor individu yang terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Faktor kedua adalah faktor psikologis. Hasil penelitian Gunawan (2013) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh motivasi intrinsik dan faktor ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi sekarang ini adalah kurangnya kecerdasan emosional dan kepribadian yang baik mengakibatkan munculnya kesenjangan dalam berorganisasi sehingga berdampak pada penurunan kinerja yang dapat menyebabkan laba perusahaan juga akan menurun. Kerjasama didalam beberapa divisi juga sangat penting untuk mengoptimalkan *Team Work* atau kerja tim karena kekompakan dalam tim sangat dibutuhkan untuk sebuah organisasi supaya bisa menunjang kemampuan kinerja para pegawai bisa meningkat.

Suksesnya suatu organisasi sangat ditentukan oleh sebuah kemampuan dalam hal beradaptasi menghadapi perubahan lingkungan strategi dan mempengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang terus menerus beradaptasi dengan adanya perubahan yang terjadi akan tumbuh dan berkembang. Sebaliknya jika sebuah organisasi tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategi akan mengalami keburukan. Pada

umumnya pengukuran prestasi kerja perusahaan mengacu pada kegiatan keuangan yang sering disebut dengan pengukuran tradisional.

Pengukuran ini sering digunakan oleh perusahaan karena data yang digunakan untuk pengukuran mudah diperoleh melalui laporan keuangan dan jelas ukurannya (kuantitatif). Pengukuran kinerja perusahaan dengan menitikberatkan pada sisi keuangan yang menggunakan indikator *Return On Asset (ROA)*, *Return On Equity (ROE)*, *Operating Income*, tidak dapat menunjukkan kemampuan perusahaan secara keseluruhan dan sering melupakan kelangsungan hidup perusahaan untuk jangka panjang.

Sekarang ini dimana kemajuan teknologi semakin pesat, sangat dibutuhkan suatu metode baru untuk menilai kinerja perusahaan dari sisi non keuangan yaitu pengukuran kinerja yang memfokuskan pada suatu pandangan seperti kepuasan pelanggan, inovasi produk, pengembangan perusahaan, *sense of belonging* dari para karyawan dan apabila unsur-unsur tersebut dapat dikembangkan secara terus menerus akan tercipta suatu *cometitive advantage* yang tinggi. Robert S.I (Aplan dan David P. Norton) memperkenalkan sistem penilaian kinerja dengan menggunakan *Balanced Scorecard* yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif belajar dan bertumbuh serta pembelajaran.

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti tertarik mengangkat dalam sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, FAKTOR

PSIKOLOGIS DAN PENERAPAN PENGUKUR KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FIF KARANGANYAR”.

Tujuan Penelitian yang diharapkan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan faktor psikologis terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan penerapan pengukur kinerja terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kecerdasan emosional, faktor psikologis dan penerapan pengukur kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja personil karyawan dibawah standar yaitu mulai dari keterampilan kerja yang buruk sehingga motivasi yang tidak cukup atau lingkungan yang buruk. Apabila para karyawan

gagal dalam berperan secara wajar, seorang pemimpin harus menilai penyebab masalah tersebut. Dengan menganalisa keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, sehingga seorang pemimpin dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja para karyawan agar memenuhi standar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut (Mangkunegara, 2012):

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap instansi atau perusahaan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang bekerja sangat mempengaruhi suatu instansi, hal ini karena pegawai

merupakan penggerak utama setiap kegiatan operasional dan sangat berperan aktif untuk tercapai tidaknya suatu tujuan instansi.

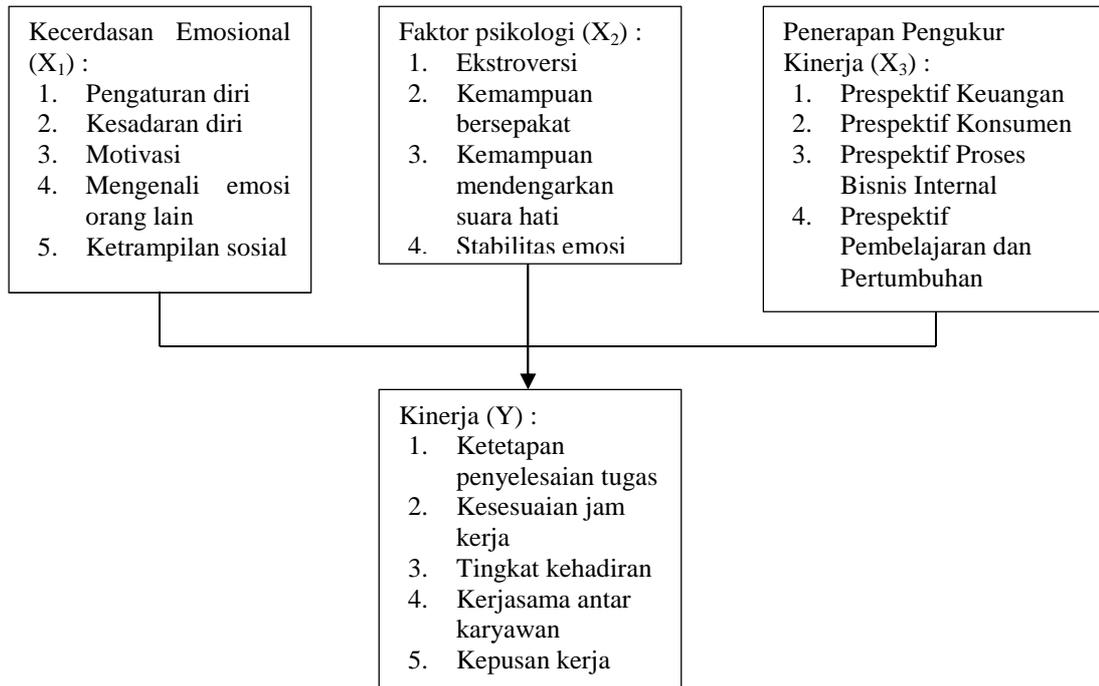
Dimensi kinerja terdiri atas hal-hal sebagai berikut: target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Gibson (2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi dan mengenali emosi orang lain merupakan indikator dari kecerdasan emosional. Upaya untuk meningkatkan kecerdasan emosional seseorang, yaitu bangun 5menit lebih awal, sabar untuk mengendalikan emosi dalam diri sendiri, dan beribadah berserah kepada Allah.

Menurut Alport dalam Carapedia, psikologi merupakan “pikiran, perasaan dan perilaku individu yang dipengaruhi oleh kehadiran orang lain secara aktual, dibayangkan, atau hadir secara tidak langsung. Pentingnya psikologi bagi perusahaan: rekrutmen karyawan lebih efektif dan efisien, membantu dalam pembuatan strategi pemasaran dan menciptakan suasana yang positif. Manfaat dan tujuan psikologi untuk memperoleh pemahaman tentang gejala-gejala jiwa, untuk mengetahui penyelenggaraan pendidikan dengan baik, dan kita bisa peka terhadap perasaan orang lain.

Robert S.I (Aplan dan David P.Norton) memperkenalkan sistem penilaian kinerja dengan menggunakan. *Balanced Scorecard* yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal dan perspektif belajar dan bertumbuh. Metode *Balanced*

Scorecard yaitu perspektif keuangan yang bertujuan untuk proses pengolahan data dapat menjadi terpusat dan otomatis. Perspektif konsumen jika konsumen tidak puas, mereka akhirnya akan mencari pemasok lain yang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Perspektif proses bisnis internal memungkinkan para manajer untuk mengetahui seberapa baik bisnis mereka berjalan, dan apakah produk dan jasa yang ditawarkan sudah sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen (misi). Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran merupakan pelatihan karyawan dan sikap budaya perusahaan yang berkaitan dengan perbaikan diri bagi individu dan korporasi.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah PT FIF Karanganyar Jl. Raya Lawu No 17 Karanganyar, telp 08156690860. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan kantor FIF Karanganyar yang berjumlah 100 orang. Terdiri dari karyawan tetap sebanyak 85 orang dan karyawan honorer (tidak tetap) sebanyak 15 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Diperoleh 80 responden. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer adalah data yang

diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan atau observasi. Dalam penelitian ini data primer berupa data tentang hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai penilaian tentang kecerdasan emosional, faktor psikologis dan penerapan pengukur kinerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan atau observasi. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data tentang penelitian terdahulu, teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini.

Sumber datanya adalah responden, yaitu orang-orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan peneliti mengenai kecerdasan emosional, faktor psikologi dan penerapan

pengukur kinerja dan kinerja karyawan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah berupa teori-teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, faktor psikologi, penerapan pengukur kinerja dan kinerja karyawan. Serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel Independen

- a. Kecerdasan Emosional (X_1)
- b. Faktor Psikologi (X_2)
- c. Penerapan Pengukur Kinerja (X_3)

Definisi dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawan FIF Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas, pengelolaan waktu bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja, ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Kehadiran, tingkat absensi.
- d. Kerjasama, bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.
- e. Kepuasan kerja, karyawan merasa puas

dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan emosi dalam diri sendiri terhadap hasil yang telah dilakukan. Adapun yang menjadi indikator dalam penilaian kecerdasan emosional yaitu:

- a. Kesadaran diri, mencermati perasaan yang muncul tiba-tiba.
- b. Pengaturan diri, menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan.
- c. Motivasi, untuk mengatur emosi
- d. Mengenali emosi orang lain,
- e. Ketrampilan sosial, mengelola emosi orang lain.

3. Faktor Psikologis/Kepribadian

Faktor psikologi dalam penelitian ini adalah penilaian responden terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dalam penilaian ini adalah:

- a. Ekstroverti, kenyamanan berinteraksi.
- b. Kemampuan bersepakat,
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati
- d. Stabilitas emosi

4. Penerapan pengukur kinerja

Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini adalah:

- a. Prespektif keuangan, peningkatan pendapatan organisasi, peningkatan nilai bagi konsumen,
- b. Prespektif konsumen, pengukuran inti konsumen, dan proposi nilai konsumen.

- c. Prespektif proses bisnis internal, inovasi, operasi, proses pelayanan purna jual.
- d. Perspektif pembelajaran, kemampuan pekerja, kemampuan sistem informasi.

Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik analisis *product moment* dengan menggunakan program *SPSS 19.0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas variabel kecerdasan emosional, faktor psikologi dan penerapan pengukur kinerja terhadap kinerja karyawan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% dan $N=78$. Hasil uji reliabilitas variabel kecerdasan emosional, faktor psikologi dan penerapan pengukur kinerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan *reliabel* karena nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan $Y = 4,166 + 0,298X_1 + 0,303X_2 + 0,199X_3$. Hasil uji T menggunakan program SPSS diperoleh hasil bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) 0,03, Faktor Psikologis (X_2) 0,01, dan Penerapan Pengukur Kinerja (X_3) 0,022 terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Karanganyar terbukti kebenarannya, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil uji F menggunakan program SPSS diperoleh hasil secara simultan besarnya nilai Fhitung 48,840 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_1), faktor psikologis (X_2) dan penerapan pengukur kinerja (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan PT FIF Karanganyar. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, faktor psikologi dan penerapan pengukur kinerja mampu menjelaskan 64,5% terhadap variabel kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misalnya: target kerja, kultur kerja, ketentraman kerja, disiplin kerja, kesejahteraan karyawan dan Standar Operasional Perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kecerdasan emosional (X_1), faktor psikologi (X_2), penerapan pengukur kinerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar maka dapat disimpulkan beberapa hal, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.
2. Faktor psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.
3. Penerapan pengukur kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.

4. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional (X_1), faktor psikologi (X_2), penerapan pengukur kinerja (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar.
5. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R square*) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, faktor psikologi dan penerapan pengukur kinerja mampu menjelaskan sebesar 64% terhadap variabel kinerja karyawan di PT FIF Karanganyar, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misalnya target kerja, kultur kerja, ketentraman kerja, disiplin kerja, kesejahteraan karyawan dan SOP perusahaan.

Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan kepada pimpinan dan manajemen di PT FIF Karanganyar adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan dalam berkoordinasi dan kerjasama dengan sesama karyawan 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 didalam tugasnya.
3. 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 giliran kinerjanya pun juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2016. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual (ESQ)*. Jakarta: Arga Publising.
- Citra. 2014. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional sebagai variable intervening pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga Kantor Pemasaran Surabaya. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Ahli bahasa Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratiwi. 2013. Analisis Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Setyawan, Solimun 2013. Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Petikemas Surabaya. *Skripsi*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.