



FOKUS

JURNAL AKUNTANSI DAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

ISSN: 1411-1594

VOLUME 3 NO. 4, MEI 2002



UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS
WIDYATAMA

Perbandingan Model Pengukuran
Efisiensi Biaya Pengelolaan Rumah Sakit
*The Comparison of Model for Measuring
Hospital's Operational Cost Efficiency*
Dini Verdania Latif, S.E., Ak.

Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap
Kecerdasan Emosional (Emotional Intelligent/EQ)
Pada Karyawan Staf PT. Perkebunan Nusantara VIII
Herman Sofyandi, S.E.

Manfaat Dan Teknik Prosedur Analitis
Dalam Audit Atas Laporan Keuangan
H. Supriyanto Ilyas, S.E., M.Si.

Anggaran Sebagai Perangkat Utama Dalam Perencanaan,
Pengawasan dan Pembuatan Keputusan Pada Setiap Organisasi
Tetty Lasniroha, S.E.

Pengaruh Iklan Terhadap Brand Awareness A Mild
Studi Kasus Pada Mahasiswa FE-UTAMA Angkatan 2001
Iwan Ridwansyah, S.E.

UNIVERSITAS WIDYATAMA

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL (*EMOTIONAL INTELLIGENT / EQ*) PADA KARYAWAN STAF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII

HERMAN SOFYANDI, S.E.

ABSTRACT

The topic of research is the analysis of Emotional Intelligence (EQ) at staff employee at PT. Perkebunan Nusantara VIII – Jawa Barat. This research is based on the significance of the level of emotional intelligence as the key factor determining carrier and organization, including decision making, leadership, technical and strategical breakthrough, open and honesty communication, teamwork and trust relationship, consumer loyalty, creativity, and innovation. The hypothesis of research that is proposed, there is significantly influence between emotional intelligence factors. This research has done to get the description of emotional intelligence factors at staff employee at PT. Perkebunan Nusantara VIII, and it's conducted by using descriptive and verificative research through data collecting at 45 work-units PT. Perkebunan Nusantara VIII with taking the number of sample 61 staff employee respondent from the number of population 580 respondent and the method of data collecting in this research is direct observation, interview, and wuestionnaire distribution. The data processing method using several techniques that is EQ MAP and statistical techniques through factor analysis method with SPSS (Statistical Package for Social Science).

The result shows that the level of emotional intelligence (EQ) at staff employee at PT. Perkebunan Nusantara VIII has variation both individual or totally faced with EQ factors that dominant EQ factors influence and give sufficient contribution to the level of emotional intelligence at staff employee at PT. Perkebunan Nusantara VIII, it consist of : personal problem stress, life incident, work-stress, and generally health, with the influence between EQ factors to the level of emotional intelligence at staff employee at PT. Perkebunan Nusantara VIII. is quiet strong that is 75.911 % supported with relatively high measure toll validation and the hypothesis test result shows there is significantly influence between EQ factors through Barlett's Test of Sphericity.

Keywords : Emotional Intelligent, factor analysis.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam beberapa tahun ini, istilah EQ (*Emotional Intelligence/ Quotient*) yang setara dengan IQ (*Intelligence Quotient*) telah diterima. Definisi EQ menurut Cooper (1997:XV) adalah sebagai berikut : "Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi."

Studi-studi EQ telah menunjukkan bahwa seorang eksekutif atau profesional yang secara teknik unggul dan memiliki EQ tinggi adalah orang yang mampu mengatasi konflik, kesenjangan yang perlu dijematani, melihat hubungan yang tersembunyi yang

menjanjikan peluang, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan dengan orang lain.

Jika kekuatan yang mendorong kecerdasan dalam dunia usaha abad ke-20 adalah IQ, maka berdasarkan bukti-bukti yang makin banyak di penghujung abad ke-21 yang akan lebih berperan adalah EQ.

Menurut Mr. Goh Chok Tong (mantan Perdana Menteri Singapura) yang dikutip oleh Patton (1997:15) : "Karakter menentukan apakah seseorang dapat berhasil dalam hidup atau tidak. IQ yang tinggi saja tidaklah cukup, kepemimpinan bukan yang utama selain sebagai seni membujuk orang untuk bekerja mencapai suatu tujuan bersama. Ini semua membutuhkan keterampilan antar pribadi / *interpersonal* dan kecerdasan sosial yang tinggi."

Menurut John Hammond, presiden *American Quality Foundation*, bahwa emosi telah didefinisikan sebagai sesuatu yang mempunyai makna (*high performance*) di hampir semua perusahaan terkemuka, tetapi belum begitu disadari atau dihargai pada sebagian besar perusahaan lain dewasa ini.

Berdasarkan penelitian perilaku yang dilakukan Goleman telah menunjukkan peranan berarti yang dimainkan emosi dalam kehidupan mental kita dan bahwa sebenarnya kita memiliki dua macam pikiran : satu yang berpikir dan lainnya merasakan. Pikiran emosional kita mampu menyingkirkan pemikiran kita pada saat penuh gairah atau kecewa secara emosional. Para ahli psikologi sepakat bahwa IQ hanya mendukung sekitar 20% faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan, sedangkan 80% sisanya berasal dari faktor lain termasuk kecerdasan emosional (EQ).

Manfaat-manfaat yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan faktor sukses yang menentukan dalam karir dan organisasi termasuk pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, kerja kelompok (*teamwork*) dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, dan kreativitas dan inovasi.

IQ adalah faktor genetik yang tidak dapat berubah yang kita bawa sejak lahir, sedangkan EQ tidak. Kita dapat menyempurnakannya dengan kesungguhan, latihan, pengetahuan, dan kemauan. Dasar untuk memperkuat EQ adalah dengan memahami diri kita sendiri.

Sebagian di antara kita beruntung karena dikaruniai baik IQ maupun EQ yang tinggi. Namun demikian, sebagian lagi yang mempunyai kekurangan pada salah satu atau pada keduanya. Kecerdasan emosional menyulut kreativitas, kolaborasi, inisiatif, dan transformasi, sedangkan penalaran logis berfungsi mengatasi dorongan-dorongan yang keliru dan menyelaraskan tujuan dengan proses, dan teknologi dengan sentuhan manusiawi. Nilai-nilai dan watak

dasar seseorang dalam hidup ini tidak berakar pada IQ tetapi pada EQ.

EQ berperan membantu IQ manakala kita perlu memecahkan masalah-masalah penting atau membuat keputusan penting, dan memungkinkan kita melakukan hal-hal tersebut dengan cara yang istimewa dalam waktu yang singkat yang menguras pikiran dan tenaga bila tanpa bantuan EQ.

Penulis melakukan pra penelitian ke PT. Perkebunan Nusantara VIII yang berkantor pusat di Bandung yang merupakan BUMN di bawah naungan Departemen Pertanian, meliputi 4 wilayah di Jawa Barat yang terbagi dalam 45 unit kerja dengan berbagai hasil budidaya tanaman seperti teh, karet, kina, kakao, kelapa sawit, kelapa, dan guta perca.

Dalam tahun 1999 dibandingkan tahun 1998 terjadi penurunan hasil produksi sebagai berikut : teh sebesar 13,31%, karet sebesar 11,20%, kina sebesar 12,74%, dan kelapa sawit sebesar 14,86%. Di samping itu terjadi penurunan laba bersih perusahaan sebesar 64,20% (tahun 1998 mencapai Rp 431.638.000.000 dan tahun 1999 hanya mencapai Rp 154.506.000.000). Realisasi biaya pelatihan tahun 1999 sebesar Rp 3.022.506.275 dan RKAP tahun 2000 sebesar Rp 3,3 milyar yang berarti terjadi kenaikan sebesar 9,18%. Alokasi anggaran bagi program pelatihan yang cukup besar dirasakan oleh pihak perusahaan belum dapat digunakan secara efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengingat hanya 16,03% dari RKAP tahun 2000 yang baru dapat dimanfaatkan.

EQ merupakan salah satu unsur yang perlu untuk dikaji sehubungan dengan prestasi kerja karyawan mengingat berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para pakar psikologi bahwa EQ memiliki peranan yang menentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Dengan diketahuinya tingkat EQ karyawan, maka dapat diketahui tingkat hubungan yang positif dan produktif untuk maju mencapai tujuan sehingga dapat diambil langkah-langkah program penanganan dan pelatihan yang sesuai dengan kondisi karyawan di mana karyawan dapat mengembangkan

suatu kekuatan, kerjasama, keterampilan untuk menghadapi situasi kerja sehari-hari. Tempat paling baik untuk mempertajam EQ adalah di tempat kerja. Seseorang yang memiliki EQ adalah pemacu untuk membangun hubungan dalam suatu organisasi. Mereka adalah para bintang yang menciptakan suatu tempat untuk saling mendekatkan para pegawai.

Identifikasi Masalah

- 1) Bagaimana tingkat kecerdasan emosional (EQ) pada karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII.
- 2) Faktor-faktor dominan apa saja dari EQ yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII
- 3) Seberapa besar pengaruh antar faktor-faktor EQ tersebut dalam membentuk tingkat kecerdasan emosional karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi EQ menurut Cooper (1997:XV) adalah sebagai berikut : "Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi."

Faktor-faktor kecerdasan emosional menurut Cooper (1997:xviii) dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1). **Situasi saat ini** merupakan situasi emosi/ perasaan saat ini yang dipengaruhi oleh sumber-sumber rasa tertekan yaitu :
 - *Peristiwa dalam hidup* merupakan peristiwa-peristiwa yang dialami individu yang menyebabkan rasa tertekan beberapa tahun yang lalu yang masih terasa sampai sekarang seperti dipecat, kematian orang dekat, keterlibatan hukum, dan lain-lain.
 - *Tekanan pekerjaan* merupakan kondisi pekerjaan yang menyebabkan rasa tertekan seperti keamanan pekerjaan, hubungan

dengan atasan langsung, banyaknya pekerjaan, dan lain-lain.

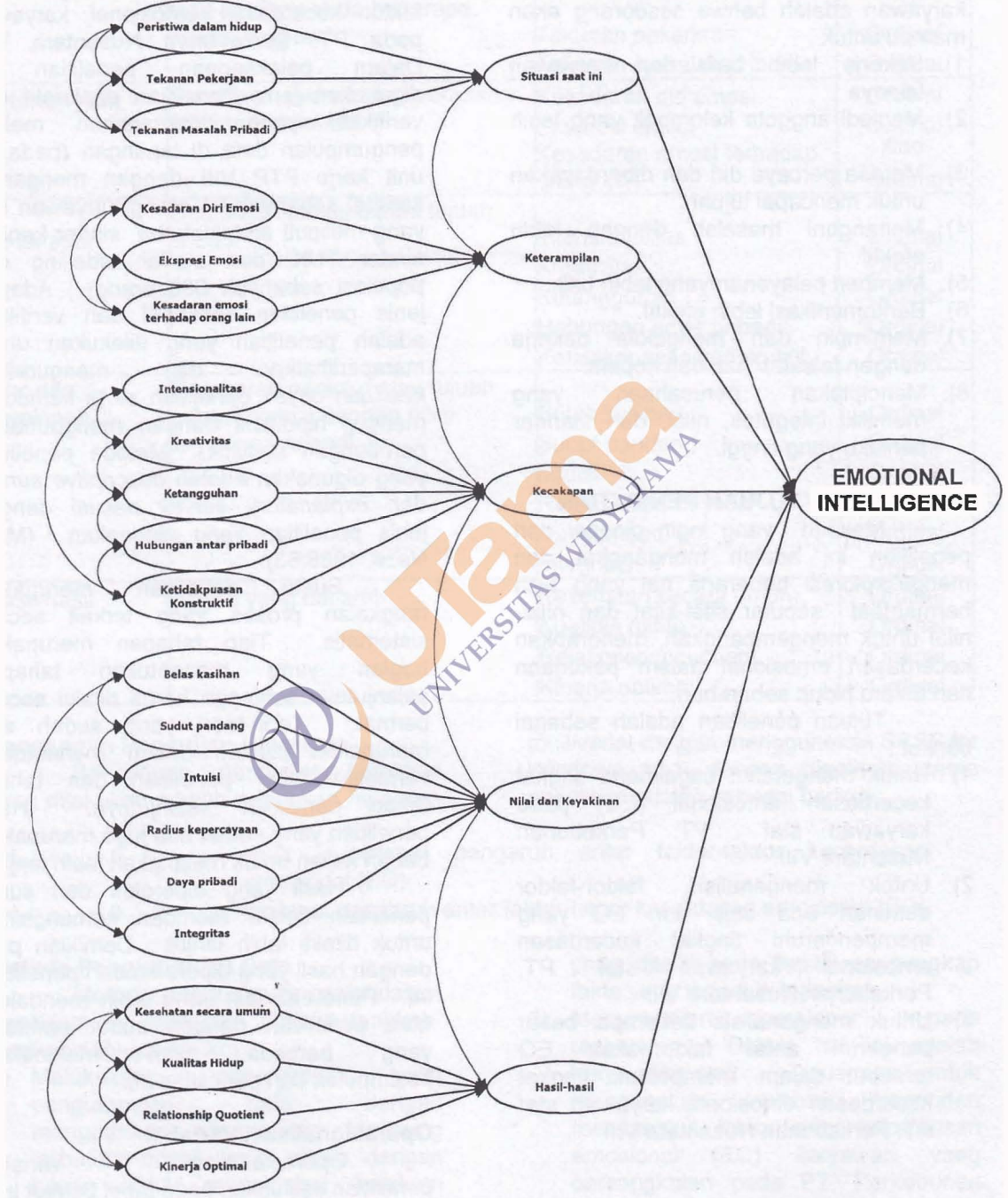
- *Tekanan masalah pribadi* merupakan tekanan yang disebabkan karena masalah pribadi seperti keuangan, lingkungan, seksual, dan lain-lain.
- 2). **Keterampilan** merupakan gambaran pikiran atau perasaan tentang diri sendiri yang dipengaruhi oleh kesadaran diri emosi, ekspresi emosi, dan kesadaran emosi terhadap orang lain.
 - *Kesadaran diri emosi* merupakan pemahaman mengenai perasaan diri sendiri seperti perasaan marah, sedih, keinginan menjadi orang lain, belajar tentang diri- sendiri, dan lain-lain.
 - *Ekspresi emosi* merupakan perwujudan emosi terhadap orang lain seperti penghargaan terhadap orang lain, permintaan tolong, pengungkapan emosi negatif, dan lain-lain.
 - *Kesadaran emosi* terhadap orang lain merupakan interaksi emosi diri dengan kondisi orang lain seperti mengenali emosi orang lain melalui mata, berbicara dengan orang lain yang berbeda pandangan, dorongan menghibur orang lain, dan lain-lain.
 - 3). **Kecakapan** merupakan gambaran perilaku atau tujuan pribadi yang dipengaruhi oleh intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antar pribadi, dan ketidakpuasan konstruktif.
 - *Intensionalitas* merupakan tingkat keseringan untuk berbuat sesuatu yang dilandasi oleh pengendalian emosi seperti konsentrasi, dapat berkata "tidak" , perhatian pada tugas sampai selesai, marah apabila dikritik, dan lain-lain.
 - *Kreativitas* merupakan pola pikir yang inovatif dengan berbagai gagasan baru yang dilandasi oleh emosi diri seperti pengajuan proyek inovatif, bayangan tujuan

masa depan, gagasan cemerlang, dan lain-lain.

- *Ketangguhan* merupakan kondisi emosi diri yang relatif stabil dan sulit digoyahkan seperti pulih dari rasa kecewa, tekad bulat, kesabaran, dan lain-lain.
 - *Hubungan antar pribadi* merupakan tingkat hubungan emosi dengan orang lain seperti ketergantungan pada teman, kesulitan berteman, rasa sayang, dan lain-lain.
 - *Ketidakpuasan konstruktif* merupakan perasaan tidak puas yang bersifat membangun perilaku yang baik, seperti kepercayaan pada diri sendiri, menghindari terjadinya masalah, umpan balik atas kinerja, dan lain-lain.
- 4). *Nilai dan keyakinan* merupakan gambaran perilaku atau tujuan pribadi yang sesuai dengan nilai/ keyakinan pribadi yang dipengaruhi oleh rasa belas kasihan, sudut pandang intuisi, radius kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
- *Belas kasihan* merupakan perasaan kasih terhadap orang lain yang sudah merupakan nilai/ keyakinan pada diri sendiri seperti melihat orang lain sakit, menolong orang lain, memperhitungkan perasaan orang lain, dan sebagainya.
 - *Sudut pandang* merupakan nilai/ keyakinan dalam memandang suatu hal seperti berpikir positif, mencintai hidup, menemukan solusi untuk masalah yang sulit, dan lain-lain.
 - *Intuisi* merupakan kepekaan perasaan terhadap suatu kondisi peristiwa yang mendorong perilaku seperti firasat yang benar, kemampuan melihat hasil akhir sebelum prosesnya selesai, kemampuan meramal, dan lain-lain.
 - *Radius kepercayaan* merupakan tingkat kepercayaan seseorang terhadap diri sendiri dan orang lain seperti dimanfaatkan orang lain, kepercayaan pada atasan, kepercayaan pada rekan kerja, keterbatasan diri, dan lain-lain.
- 5). *Hasil-hasil* merupakan gejala yang dialami yang dipengaruhi oleh kesehatan secara umum, kualitas hidup, relationship quotient, dan kinerja optimal.
- *Kesehatan secara umum* adalah kondisi kesehatan yang dipengaruhi oleh gejala fisik seperti nyeri punggung, masalah berat badan, sakit kepala, dan lain-lain ; dipengaruhi juga oleh gejala perilaku seperti makan, merokok, minum minuman beralkohol, dan lain-lain ; juga dipengaruhi oleh gejala emosi seperti sulit berkonsentrasi, terus cemas, merasa kesepian, dan lain-lain.
 - *Kualitas hidup* merupakan kualitas dari suatu arti hidup bagi seseorang seperti puas atas hidup pribadi, kedamaian hati, menyukai diri apa adanya, dan lain-lain.
 - *Relationship quotient* merupakan hubungan yang lebih bersifat intim/ akrab/ dekat seperti berhubungan lebih dalam dengan orang lain, saling jujur dengan teman akrab, menyukai orang lebih dalam, dan lain-lain.
 - *Kinerja optimal* merupakan perasaan atas hasil kinerja individu yang terbaik seperti rasa puas atas

kinerja pribadi, memudahkan komunikasi antar anggota kelompok, keterlibatan dalam perumusan keputusan kelompok, dan lain-lain.

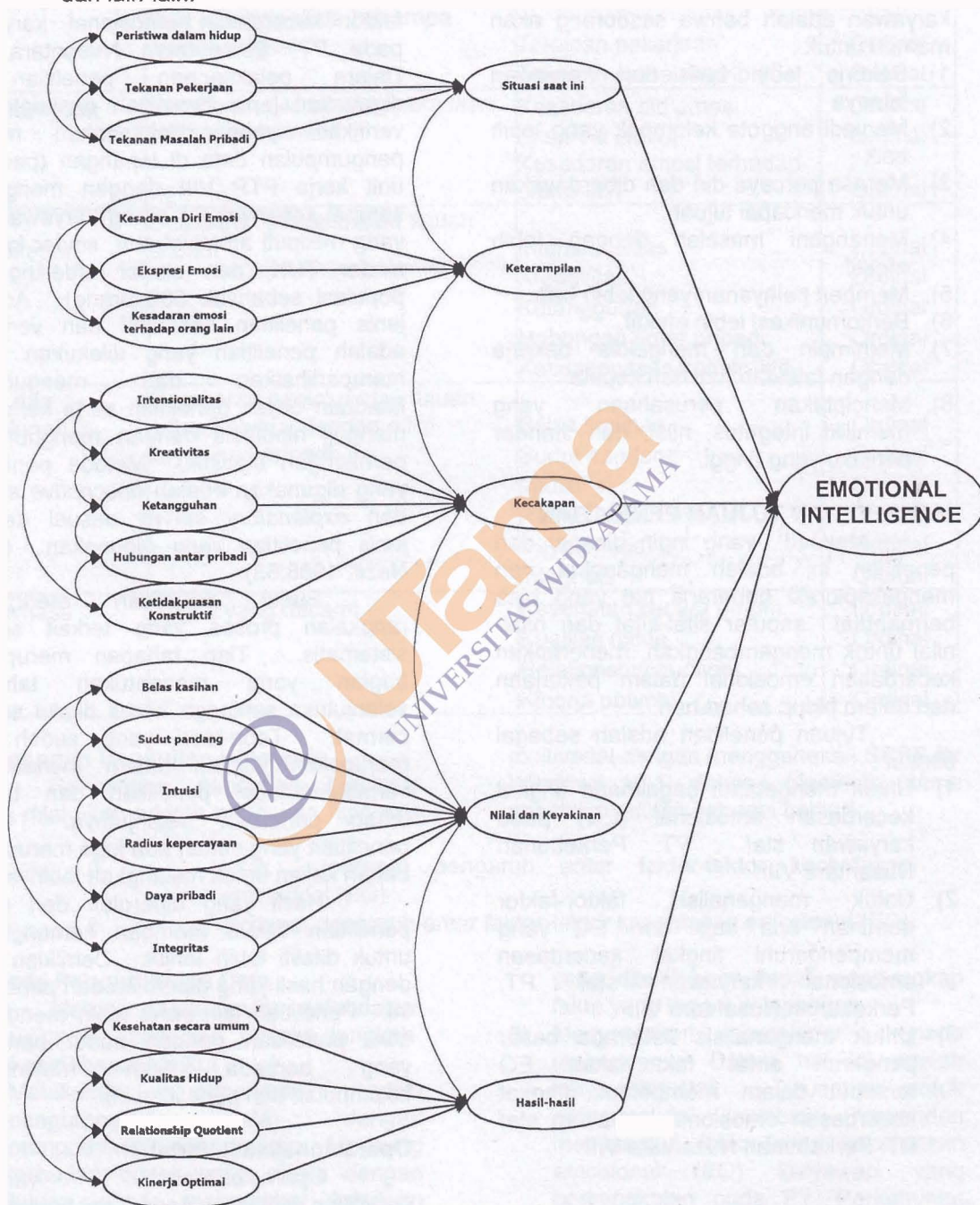
Pengaruh di antara faktor-faktor kecerdasan emosional tersebut dapat dijelaskan dalam paradigma gambar 1 berikut :



Gambar 1. Paradigma Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional

kinerja pribadi, memudahkan komunikasi antar anggota kelompok, keterlibatan dalam perumusan keputusan kelompok, dan lain-lain.

Pengaruh di antara faktor-faktor kecerdasan emosional tersebut dapat dijelaskan dalam paradigma gambar 1 berikut :



Gambar 1. Paradigma Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional

Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya keselaran antara IQ dengan EQ menurut Patricia Patton, PhD (1997:5) berkaitan dengan kinerja karyawan adalah bahwa seseorang akan mampu untuk :

- 1). Bekerja lebih baik dari karyawan lainnya
- 2). Menjadi anggota kelompok yang lebih baik
- 3). Merasa percaya diri dan diberdayakan untuk mencapai tujuan.
- 4). Menangani masalah dengan lebih efektif.
- 5). Memberi pelayanan yang lebih baik.
- 6). Berkomunikasi lebih efektif.
- 7). Memimpin dan mengelola pekerja dengan falsafah hati dan kepala.
- 8). Menciptakan perusahaan yang memiliki integritas, nilai, dan standar perilaku yang tinggi.

MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

Maksud yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengangkat dan mengeksplorasi beberapa hal yang bisa bermanfaat seputar sifat-sifat dan nilai-nilai untuk mengembangkan, menerapkan kecerdasan emosional dalam pekerjaan dan dalam hidup sehari-hari.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana tingkat kecerdasan emosional (EQ) pada karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII.
- 2) Untuk menganalisis faktor-faktor dominan apa saja dari EQ yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII
- 3) Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antar faktor-faktor EQ tersebut dalam membentuk tingkat kecerdasan emosional karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang faktor-faktor kecerdasan emosional karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII. Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (pada 45 unit kerja PTP VIII dengan mengambil sampel sebanyak 61 orang karyawan staf yang meliputi administratur, sinder kepala, sinder TUK, dan sinder afdelling dari populasi sebanyak 580 orang). Adapun jenis penelitian deskriptif dan verifikatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memperlihatkan dan menguraikan keadaan obyek penelitian serta kemudian menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey* sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan (Moh. Nazir, 1988:63).

Suatu penelitian merupakan rangkaian proses yang terkait secara sistematis. Tiap tahapan merupakan bagian yang menentukan tahapan selanjutnya sehingga harus dilalui secara cermat. Teori-teori yang sudah ada merupakan pijakan dalam menentukan variabel-variabel penelitian dan tahap-tahap penelitian selanjutnya. Hasil penelitian yang sudah ada juga merupakan bahan kajian untuk melangkah lebih lanjut.

Hasil yang diperoleh dari suatu penelitian selalu memberi kemungkinan untuk diteliti lebih lanjut. Demikian pula dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Penelitian lain yang lebih mendalam atau penelitian dengan sudut pandang yang berbeda akan melengkapi kesimpulan dari penelitian ini.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Penjelasan Variabel	Indikator	Skala Data
Situasi saat ini	Situasi emosi/ perasaan saat ini yang dipengaruhi oleh sumber rasa tertekan pada beberapa waktu yang lalu	Peristiwa dalam hidup	Ordinal
		Tekanan pekerjaan	Ordinal
		Tekanan masalah pribadi	Ordinal
Keterampilan	Gambaran pikiran atau perasaan tentang diri sendiri	Kesadaran diri emosi	Ordinal
		Ekspresi emosi	Ordinal
		Kesadaran emosi terhadap orang lain	Ordinal
Kecakapan	Gambaran perilaku atau tujuan pribadi	Intensionalitas	Ordinal
		Kreativitas	Ordinal
		Ketangguhan	Ordinal
		Hubungan antar pribadi	Ordinal
		Ketidakpuasan konstruktif	Ordinal
Nilai dan keyakinan	Gambaran perilaku atau tujuan pribadi sesuai dengan nilai/ keyakinan pribadi	Belas kasihan	Ordinal
		Sudut pandang	Ordinal
		Intuisi	Ordinal
		Radius kepercayaan	Ordinal
		Daya pribadi	Ordinal
		Integritas	Ordinal
Hasil-hasil	Gejala yang dialami	Kesehatan secara umum	Ordinal
		Kualitas hidup	Ordinal
		Relationship quotient	Ordinal
		Kinerja optimal	Ordinal

Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah pengujian hipotesis

multivariat dengan menggunakan SPSS for Windows 10.1. dengan hipotesis utama penelitian adalah sebagai berikut :

- $H_0 : \rho_{YX_i} = 0$ tidak terdapat pengaruh antar faktor-faktor kecerdasan emosional (EQ) .
- $H_1 : \rho_{YX_i} \neq 0$ terdapat pengaruh antar faktor-faktor kecerdasan emosional (EQ)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- 1). Melakukan observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti dengan tujuan untuk mengetahui keadaan yang sesungguhnya.
- 2). Melakukan wawancara dengan semua pihak yang terkait dengan masalah

yang diteliti agar dapat mengungkap fakta yang terjadi di lapangan.

- 3). Menyebarkan kuesioner kepada responden. Dalam hal ini adalah karyawan staf. Tujuannya untuk menganalisis jawaban responden menyangkut faktor-faktor kecerdasan emosional (EQ) karyawan yang bersangkutan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian secara empirik melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan staf perkebunan selaku responden. Sumber data sekunder diperoleh dari data kepegawaian secara tahunan dari masing-masing unit kerja.

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui kuesioner yang dirancang berdasarkan skala EQ MAP yang bersifat ordinal yang dikemukakan oleh Cooper (1997).

Metode Pengolahan Data

Metode Pengolahan Data menggunakan beberapa teknik berikut :

- 1) EQ MAP® bertujuan untuk mengukur dan memetakan dimensi-dimensi kecerdasan manusia yang berperan dalam keberhasilan pribadi dan antar pribadi, keberhasilan organisasi, dan bermanfaat bagi kemanusiaan.
- 2) Teknik statistik yang dilakukan adalah metode analisis faktor (*factor analysis method*) dengan SPSS mengingat terdapat 4 variabel dengan 21 indikator keseluruhan seperti yang tercantum pada kerangka pemikiran maupun operasionalisasi variabel.

Variabel-variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

- X₁ = Situasi saat ini
- X₂ = Keterampilan
- X₃ = Kecakapan
- X₄ = Nilai dan keyakinan
- X₅ = Hasil-hasil

Indikator-indikator tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

- X₁₁ = Peristiwa dalam hidup
- X₁₂ = Tekanan pekerjaan
- X₁₃ = Tekanan masalah pribadi
- X₂₁ = Kesadaran diri emosi
- X₂₂ = Ekspresi emosi
- X₂₃ = Kesadaran emosi terhadap orang lain
- X₃₁ = Intensionalitas
- X₃₂ = Kreativitas
- X₃₃ = Ketangguhan
- X₃₄ = Hubungan antar pribadi
- X₃₅ = Ketidakpuasan konstruktif
- X₄₁ = Belas kasihan
- X₄₂ = Sudut pandang
- X₄₃ = Intuisi
- X₄₄ = Radius kepercayaan
- X₄₅ = Daya pribadi
- X₄₆ = Integritas
- X₅₁ = Kesehatan secara umum
- X₅₂ = Kualitas hidup
- X₅₃ = *Relationship quotient*
- X₅₄ = Kinerja optimal

HASIL PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA

Analisis

Analisis Secara Menyeluruh

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa terdapat empat faktor/ subvariabel yang mendapat perhatian besar dari para karyawan yang menentukan perilaku mereka di tempat kerja dan sekaligus sangat dominan mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional mereka. Keempat subvariabel tersebut dapat diperjelas pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 2. Peluang Jawaban Responden Di Atas 70 % dan Korelasi Antara Keempat Subvariabel Dominan.

Variabel Manifes	Subvariabel EQ	Peluang terhadap EQ
X13	Tekanan masalah pribadi	0,8531
X11	Peristiwa dalam hidup	0,8643
X12	Tekanan pekerjaan	0,8665
X51	Kesehatan secara umum	1

	X 13	X 11	X 12	X 51
X 13	1			
X 11	0,77	1		
X 12	0,78	0,69	1	
X 51	NS	NS	NS	1

Dari kenyataan tersebut di atas dapat diuraikan analisis penjelasannya sebagai berikut :

- 1) 100% kesehatan secara umum berpengaruh kepada tingkat EQ, sehingga perusahaan perlu untuk menaruh perhatian besar pada tingkat frekuensi/ keseringan terjadinya gejala kesehatan secara umum yang menyangkut gejala-gejala kesehatan fisik, gejala kesehatan perilaku, dan gejala kesehatan emosi seperti merokok setiap hari, menonton Televisi lebih dari dua jam sehari, pilek/ gangguan pernapasan, masalah perut (kembung, nyeri waktu buang air besar, atau tukak lambung), sulit berkonsentrasi, mengalami keletihan/ kelebihan beban kerja sekali atau dua kali dalam sebulan.
- 2) 86,65% tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap tingkat EQ, sehingga perusahaan perlu untuk menaruh perhatian besar pada sumber-sumber yang menyebabkan timbulnya rasa tertekan dari pekerjaan yang berlebihan seperti : tertekan yang sangat besar sebagai akibat fleksibilitas jam kerja, dan tertekan yang sangat besar sebagai akibat perjalanan yang jauh ke tempat kerja.
- 3) 80,43% peristiwa dalam hidup berpengaruh terhadap tingkat EQ, sehingga perusahaan perlu untuk menaruh perhatian besar pada sumber-sumber yang menyebabkan timbulnya rasa tertekan dari peristiwa dalam hidup seseorang seperti : berpisah atau bercerai, dan tertekan yang sangat besar sebagai akibat dari keterlibatan dalam perkara hukum.
- 4) 85,31% tekanan masalah pribadi berpengaruh terhadap tingkat EQ, sehingga perusahaan perlu untuk

menaruh perhatian besar pada sumber-sumber yang menyebabkan timbulnya rasa tertekan dari masalah pribadi seseorang seperti : tertekan yang sangat besar sebagai akibat dari berpisah dari pasangan, dan merasa tertekan yang sangat besar sebagai akibat dari lingkungan yang berbahaya atau tidak aman

Analisis Secara Individual

Dalam analisis faktor-faktor pembentuk EQ secara individual/ masing-masing karyawan berdasarkan data hasil kuesioner yang telah diolah pada Lampiran XIII, maka dapat diketahui faktor-faktor EQ yang menjadi masalah dominan pada setiap karyawan yang menyebabkan karyawan berada pada zone kinerja yang rentan dan perlu diwaspadai sehingga membutuhkan prioritas perhatian dan penanganan yang serius dari pihak perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1). Tingkat kecerdasan emosional (EQ) para karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII cukup bervariasi baik secara individu maupun secara keseluruhan terhadap setiap variabel/ faktor-faktor EQ.
- 2). Faktor-faktor dominan dari EQ yang mempengaruhi dan memberikan kontribusi yang cukup besar kepada tingkat kecerdasan emosional (EQ) para karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII meliputi faktor-faktor yaitu : tekanan masalah pribadi, peristiwa dalam hidup, tekanan pekerjaan, dan kesehatan secara umum.

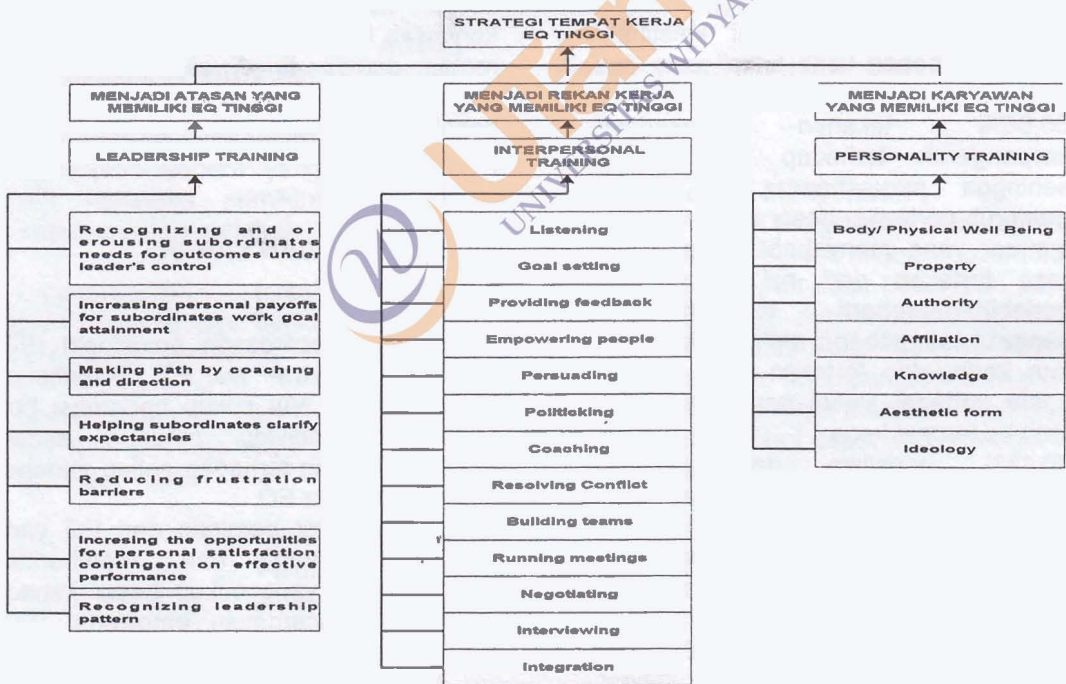
3). Besarnya pengaruh antara faktor-faktor EQ tersebut terhadap tingkat kecerdasan emosional (EQ) para karyawan staf PT. Perkebunan Nusantara VIII adalah sangat kuat yaitu sebesar 75,911% dengan tingkat keandalan alat ukur yang relatif cukup tinggi dan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan di antara faktor-faktor kecerdasan emosional (EQ) melalui Barlett Test of Sphericity.

Saran

1) Secara umum, perusahaan perlu untuk menaruh perhatian terhadap keempat faktor EQ yang dominan/ memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap tingkat

kecerdasan emosional (EQ) melalui diagnosis atas gejala/ sumber yang mempengaruhi keempat faktor dominan tersebut berdasarkan data hasil penelitian dengan mengambil langkah-langkah penanganan yang dapat berupa pendekatan generalistik (pendekatan berdasarkan gejala yang bersifat umum) dan pendekatan individualistik (pendekatan berdasarkan gejala yang bersifat khusus) dalam bentuk menyelenggarakan suatu bentuk pelatihan yang didasarkan pada kondisi dari faktor-faktor EQ tersebut agar dapat dihasilkan kinerja karyawan yang optimal yang konsepnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. Bentuk Usulan Pelatihan Perbaikan EQ



DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Robert K. 1997. *Emotional Intelligence in Leadership & Organization. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Alih bahasa: Alex Tri Kantjono. PT. Gramedia. Jakarta.
- Craig, Robert L. 1987. *Training and Development Handbook : A Guide to Human Resources Development*. Edisi ke-3. Mc Graw Hill. USA.
- Dillon, William R & Goldstein. 1984. *Multivariate Analysis : Method Application*. John Willey & Sons. Canada.
- Goleman, Daniel. 1999. *Working with Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono. PT. Gramedia. Jakarta.
- Hall, Calvin S & Lindzey. 1985. *Introduction to Theories of Personality*. John Willey & Sons. Canada.
- Lynton, Rolf P & Udai Pareek. 1992. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Patton, Patricia. 1997. *Emotional Intelligence in Work Place. Kecerdasan Emosional di Tempat Kerja*. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono. PT. Gramedia Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Philip L. Hunsaker. 1996. *Training in Interpersonal Skill : Tips for Managing People At Work*. Edisi ke-2. International Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Segal, Jeanne. 1997. *Raising Your Emotional Intelligence. Melejitkan Kepekaan Emosional : Cara Baru Praktis untuk Mendayagunakan Potensi Insting dan Kekuatan Emosi Anda*. Alih bahasa : Ary Nilandari. PT. Kaifa. Bandung.
- Staw, Barry M. 1991. *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. McMillan Publishing Company. USA.

HERMAN SOFYANDI, S.E.
Adalah dosen biasa Universitas
Widyatama



Widyatama
UNIVERSITAS WIDYATAMA