

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Ninja Express

Sozanolo Duha¹, Heseziduhu Lase², Syukur Kasieli Hulu³, Nov Elhan Gea⁴, Meiman Hidayat Waruwu⁵

¹²³⁴⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail: sozaduhasoza@gmail.com

Abstrak

Dari hasil perhitungan uji validitas setiap item/butir angket sebanyak 16 soal setelah dikorelasikan ternyata valid sehingga penulis dapat meneruskan pengolahan data. Hal ini dilakukan penulis untuk mengecek hasil angket yang dikembalikan oleh responden apakah sesuai dan telah diisi sesuai dengan petunjuk. Untuk menguji reliabilitas tes dari hasil tersebut dapat menginterpretasikan besarnya koefisien instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes. Dari hasil perhitungan koefisien determinan antara variabel X (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X terhadap Y kuat yaitu 47 %. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_o tidak adanya hubungan dapat dinyatakan adanya korelasi Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ninja Express.

Kata kunci: ketepatan waktu, kecerdasan emosional, kinerja karyawan

Abstract

From the results of the calculation of the validity test for each item/item of the questionnaire as many as 16 questions after being correlated it turns out to be valid so that the writer can continue data processing. This is done by the author to check the results of the questionnaire returned by the respondents whether they are appropriate and have been filled in according to the instructions. To test the reliability of the test from these results can interpret the magnitude of the coefficient of the research instrument, so that it meets the test reliability requirements. From the calculation of the determinant coefficient between variable X (Emotional Intelligence) to variable Y (Employee Performance) it can be concluded that the contribution of variable X to Y is strong, namely 47%. Based on the hypothesis testing criteria, it turns out that H_a is accepted and H_o is rejected where H_a has a relationship and H_o does not have a relationship, it can be stated that there is a correlation of Emotional Intelligence (X) to Employee Performance (Y) at Ninja Express..

Keywords: emotional intelligence, employee performance

PENDAHULUAN

Karyawan adalah salah satu aset perusahaan yang menentukan produktivitas sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat menggunakan sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia

merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal (kemampuan berpikir), perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Anija, 2022; Telaumbanua, Lase & Waruwu, 2022). Kemampuan berpikir dan berperasaan tentunya menjadi aspek yang paling penting pada seorang karyawan (Halawa, 2022; Syah, 2022).

Karyawan yang memiliki sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk menggunakan sumber daya manusia itu dengan baik untuk menghasilkan sebuah kinerja yang baik sesuai dengan target Perusahaan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nazara & Zega, 2022). Akan tetapi fakta yang ditemukan di salah satu ekspedisi yaitu Ninja Express ada beberapa tindakan karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang baik ditandai karyawan kurang mampu mengontrol emosionalnya, kurang menyadari kondisi emosional orang lain, kurang ramah, dan kurang mampu bekerja dengan setulus hati. Hal ini menunjukkan ada masalah pada bagian sumber daya manusia karyawan.

Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk terus melakukan tanggung jawabnya walaupun dalam keadaan tertekan karena karyawan mampu mengontrol emosionalnya. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional (Yamolala, 2022). Ketiga kecerdasan ini pasti diperlukan di dalam perusahaan ataupun organisasi, akan tetapi pada tulisan ini akan lebih menekankan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang ditandai dengan kemampuan untuk mengenal emosi diri dan orang lain (Werni, 2022). Seorang atau karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dapat lebih mengontrol emosinya dalam segala situasi. Mampu menahan rasa marah ketika bekerja, bersifat profesional dengan tidak menyangkutpautkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan, memiliki hubungan sosial yang baik ditandai dengan pola interaksi yang baik dengan atasan, rekan sekerja maupun setiap orang yang ada di dalam sebuah perusahaan ataupun komunitas yang bersangkutan (Hayatun & Ernawati, 2022).

Lase & Zega (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional karyawan dengan kinerjanya di perusahaan. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap individu. Untuk itu, perlu adanya pengembangan dan peningkatan dalam mengelola kecerdasan emosional yang lebih baik lagi. Kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan cara menyeimbangkan antara emosi yang ada dalam diri sendiri dengan emosi orang lain, sehingga seseorang mampu mengelola emosinya dengan benar (Octavianus & Ni, 2022).

Dari pengamatan sementara, peneliti melihat bahwa karyawan pada Ninja Express memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengendalikan emosi yang mereka miliki dalam hal ini kecerdasan emosional. Dengan perbedaan cara mengolah emosi ini, manajer dan karyawan diperhadapkan pada pemikiran bagaimana agar perbedaan tersebut tidak menjadi hambatan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan kecerdasan emosi yang tinggi perlu untuk dimiliki setiap karyawan Ninja Express untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan peka terhadap sesama karyawan dan waktu kerja sehingga akan selalu tepat waktu dalam melakukan tanggung jawabnya, kesalehan sosial, memiliki keberanian, dan mengetahui cara mengalahkan kelemahan yang ada pada pribadinya.

METODE

jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif

atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Ninja Express yang beralamat di Jln. Yos Sudarso Ujung, Km 4 Mo'awo, No. 34, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Ninja Express yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek yang diteliti lebih dari 100 orang, maka diambil 10% sampai 25% dari populasi. Selanjutnya jika subjek yang diteliti kurang dari 100 orang maka sampel adalah populasi seluruh jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini penulis menetapkan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yakni, observasi dan pemberian angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan harga koefisien korelasi (r_{xy}) untuk item nomor 1 sampai 8 untuk variable X, jika dibandingkan dengan rtabel harga kritik dan r product moment, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data untuk $n=33$ maka $r_{tabel} = 0,374$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 sampai 8 dengan $r_{xy} > r_{t}$ 0,374, maka seluruh item variable X dinyatakan valid.

Hasil perhitungan harga koefisien korelasi (r_{xy}) untuk item nomor 1 sampai 8 untuk variable Y, jika dibandingkan dengan rtabel harga kritik dan r product moment, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh data untuk $n=33$ maka $r_{tabel} = 0,374$ dengan mempedomani kriteria valid tidak valid, maka item nomor 1 sampai 8 dengan $r_{xy} > r_{t}$ 0,374, maka seluruh item variable Y dinyatakan valid.

Analisis Data

Berdasarkan analisis data, maka secara statistika penulis mengemukakan sebagai berikut:

- a. Dari hasil perhitungan uji validitas setiap item/butir angket sebanyak 16 soal setelah dikorelasikan ternyata valid sehingga penulis dapat meneruskan pengolahan data. Validatas variabel X sebesar 0.645 dan Validatas variabel Y sebesar 0.578.
- b. Untuk menguji reliabilitas tes, dilakukan dengan mengkorelasikan setiap varibel, setelah disubtitusikan dengan Rumus Spearman Brown ditemukan sebagai berikut :
 1. Untuk variabel X, $r_{xy} = 0,634$ tergolong sangat tinggi, yaitu berada diantara 0,800-0,100.
 2. Untuk variabel Y, $r_{xy} = 0,473$ tergolong tinggi, yaitu berada diantara 0,800-0,100.

Dari hasil tersebut dapat menginterprestasikan besarnya koefisien instrumen penelitian, sehingga memenuhi syarat reliabel tes.
- c. Dari hasil perhitungan koefisien determinan antara varibel X (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh r hitung (r_{xy}) = 0,855 jika dikonsultasikan pada tabel harga kritik r product moment untuk interval kepercayaan 5% setelah di hitung ternyata $r_{hitung} = 0,855 > r_{tabel} = 0,374$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X terhadap Y sangat kuat yaitu 73%.
- d. Hipotesis ternyata H_a diterima dan H_o ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_o tidak adanya hubungan, sebab $t_{hitung} = 31.167 > t_{tabel} = 2,048$ sehingga dapat dinyatakan adanya korelasi Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ninja Express. Sehingga dapat disimpulkan $t_{hitung} = 11.953 > 1.692$.

KESIMPULAN

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis ternyata H_a diterima dan H_0 ditolak dimana H_a adanya hubungan dan H_0 tidak adanya hubungan dapat dinyatakan adanya korelasi Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ninja Express. Dari hasil perhitungan koefisien determinan antara variabel X (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat disimpulkan bahwa kontribus variabel X terhadap Y sangat kuat yaitu 47 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi bisnis dan manajemen*, 2(1), 91.
- Halawa, O. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 375-381.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 15–20.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>
- Lase, H., & Zega, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 206-217.
- Nazara, D. S., & Zega, Y. (2022). Pengaruh Mutasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 352-357.
- Octavianus, S. P., & Ni, L. K. M. P. R. (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan selama masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 137-145.
- Syah, A. M. (2022). Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 168-173.
- Telaumbanua, F. E. Y., Lase, D., & Waruwu, S. (2022). Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 320-326.
- Werni, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28-36.
- Yamolala, Z. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 63-69.