

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karakter dan kompetensi EQ, adalah kompas yang sangat tepat sebagai sarana menakhodai hidup yang memang sudah susah. Menjauhkan asumsi yang menyamakan IQ dengan keberhasilan dan kesuksesan, banyak orang menganggap gelar, nilai rapor, IP atau IQ-nya sebagai jaminan kemampuannya mengelola kehidupan.

Manusia adalah makhluk yang paling cerdas ciptaan tuhan, yang dilengkapi dengan komponen kecerdasan yang paling kompleks. Sejumlah temuan para ahli mengarah pada fakta bahwa manusia adalah makhluk ciptaan yang paling unggul, dan akan menjadi unggul asalkan bisa menggunakan keunggulannya.

Salah satunya adalah kemampuan untuk memahami dan mengolah hubungan manusia yang datakan menjadi istilah Kecerdasan Emosional. Manusia juga sebagai asset penting dalam organisasi menjadi penentu organisasi dimasa yang akan datang. Pembekalan kompetensi menjadi sangat penting demi bertahannya organisasi tersebut. Sesungguhnya manusia diberi potensi emosi yang bisa mendorong dirinya ke perbuatan baik maupun jelek.

Banyak contoh disekitar kita membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses berkiprah didunia

pekerjaan, sering justru yang berpendidikan formal lebih rendah, banyak yang ternyata mampu lebih berhasil. Kebanyakan program pendidikan hanya berpusat pada kecerdasan (IQ), padahal diperlukan pula bagaimana mengembangkan kecerdasan emosi seperti: ketangguhan, inisiatif, optimism, kemampuan beradaptasi.

Daniel Golmen menyimpulkan bahwa “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi”. Begitu pula disimpulkan oleh John Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembang sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

PT. Indra Karya merupakan sebuah perusahaan yang berjasa pada bidang konsultan teknik dan manajemen, terutama untuk bidang pengembangan sumber daya air dan pembangkit tenaga listrik yang bertempat di kota Malang. PT Indra Karya memiliki pengalaman yang sangat luas dalam pelaksanaan kegiatan Survei & Investigasi dan laboratorium milik sendiri di kawasan Janti, Malang, Jawa Timur.

PT Indra Karya juga menangani survei topografi, geologi, hidrologi, geoteknikal, hidrometeorologi serta penelitian laboratorium untuk proyek proyek pembangkit listrik, jaring jaring transmisi, konstruksi jalan, jembatan, gedung, dll. Hasil pelaksanaan Survei dan Investigasi PT Indra Karya sangat dapat diandalkan merupakan Konsultan Indonesia yang memiliki pengalaman paling luas dalam bidang Pengembangan Sumber Daya Air.

Pada awal berdirinya, PT. Indra Karya Persero berkedudukan di Jl. Surabaya 3A Malang. Kemudian kantor pusatnya dipindah ke Jakarta, tepatnya di Jl. Biru Laut

X Kav. 9 Jakarta, sehingga PT. Indra Karya yang ada di Malang saat ini telah menjadi kantor cabang I. maksud dari pemindahan kantor pusat perusahaan ke Jakarta adalah untuk lebih memudahkan komunikasi atau hubungan langsung dengan para pemberi kerja

Kerja tim adalah unit kerja yang utuh, bukan kerja individu-individu. Dalam kerja tim, yang paling berperan bukanlah IQ akademis masing-masing anggota tim, tetapi yang lebih penting adalah 'IQ emosionalnya'. Pekerja yang lebih 'bersinar' dibanding rata-rata yang lain adalah pekerja yang memiliki 'IQ emosional' yang lebih bagus. Semakin banyak pekerja dalam tim itu yang memiliki IQ emosional tinggi, semakin besar kemungkinan tercapainya keberhasilan kerja tim tersebut.

Selain itu, sesungguhnya masing-masing kita sebagai karyawan atau pekerja pada akhirnya harus bertanggungjawab dan menjadi chief executive officer (CEO) hidup dan pekerjaan kita sendiri. Sebagai pemimpin, kita dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas dan keahlian menganalisis dalam bidang keuangan, statistik, alokasi sumberdaya, teknologi, sistem informasi, pemasaran, pengembangan produk, manufakturing, dan sebagainya. Kita juga dituntut untuk piawai dalam menulis, berbicara, mendengarkan, bernegosiasi, berstrategi, dan mempengaruhi orang lain.

Dalam kapasitas pribadi, kita juga dituntut untuk mampu menunjukkan hampir semua atribut kepemimpinan seperti jujur, percaya diri, ulet, memiliki komitmen tinggi, peka, penuh empati, memiliki rasa humor yang memadai, berani, tapi sekaligus rendah hati. Kita juga diharapkan bisa menjadi mentor, pembimbing, pelindung, sekaligus juga sahabat. Kesemuanya itu tidak hanya dapat dipenuhi

melalui kecerdasan intelektual yang tinggi, tetapi perlu sekali memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Bukti neurologis terakhir menunjukkan bahwa emosi adalah bahan bakar yang tidak tergantikan bagi otak agar mampu melakukan penalaran yang tinggi (Damasio, 1994, dikutip Cooper & Sawaf, 2000). Ada satu model pengembangan kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Cooper & Sawaf (2000) yang diberi nama Model Empat Batu Penjuru yang dapat digunakan untuk memindahkan kecerdasan emosional dari dunia analisis psikologis dan teori-teori filosofis ke dalam dunia nyata dan praktis.

Batu Penjuru Pertama, adalah kesadaran emosi (emotional literacy) yang bertujuan untuk membangun tempat kedudukan bagi kepiawaian dan rasa percaya diri melalui kejujuran emosi, energi emosi, intuisi, rasa tanggungjawab, dan koneksi.

Batu Penjuru Kedua, adalah kebugaran emosi (emotional fitness) yang bertujuan mempertegas kesejatian, sifat dapat dipercaya, keuletan, memperluas lingkaran kepercayaan, meningkatkan kemampuan mendengarkan, mengelola konflik, dan mengelola kekecewaan dengan cara paling konstruktif.

Batu Penjuru Ketiga, adalah kedalaman emosi (emotional depth) yang bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara menyelaraskan hidup dan kerja anda dengan potensi serta bakat unik anda, dan mendukung dengan ketulusan, kesetiaan pada janji dan tanggungjawab, yang pada akhirnya akan memperbesar pengaruh anda tanpa mengobral kewenangan.

Batu Penjuru Keempat, adalah alkimia emosi (emotional alchemy) tempat anda memperdalam naluri dan kemampuan kreatif untuk mengalir bersama masalah-masalah dan tekanan-tekanan, dan bersaing demi masa depan dengan membangun keterampilan untuk lebih peka terhadap kemungkinan-kemungkinan solusi yang masih tersembunyi dan peluang yang masih terbuka.

Emotional Quotient atau EQ yang diperkenalkan oleh Daniel Goleman di sekitar pertengahan tahun 1990-an menjelaskan kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola emosi. Menurut Goleman, ada empat level kecerdasan emosi. Level pertama adalah self awareness atau kesadaran diri. Pada tahap ini, seorang karyawan dapat mengenal dan memahami emosi, kekuatan dan kelemahan, nilai-nilai serta motivasi dirinya. Pada level kedua, yaitu self management atau kelola diri, karyawan tidak hanya mampu mengenal dan memahami emosinya, juga mampu mengelola, mengendalikan dan mengarahkannya.

Karyawan yang memiliki kemampuan kelola diri yang baik secara rutin melakukan evaluasi diri setelah menghadapi keberhasilan maupun kesuksesan dan mampu mempertahankan motivasi dan perilaku kerjanya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pada level ketiga yang disebut social awareness atau kesadaran sosial, karyawan sudah mampu berempati, yaitu peka terhadap perasaan, pemikiran, dan situasi yang dihadapi orang lain.

Kecerdasan emosi memungkinkan kita untuk menyadari dan memahami perasaan sendiri dan orang lain, memungkinkan kita menilai suatu situasi dan bertindak sesuai dengan situasi yang dihadapi. Dan pada level yang tertinggi yaitu

relationship management atau kelola hubungan, seorang karyawan mampu mengendalikan dan mengarahkan emosi orang lain. Karyawan tersebut mampu menginspirasi orang lain, memengaruhi perasaan dan keyakinan orang lain, mengembangkan kapabilitas orang lain, mengatasi konflik, membina hubungan, dan membentuk kerja sama yang menguntungkan semua pihak. Beberapa cara yang dipaparkan di atas, ada beberapa yang juga dapat meningkatkan kecerdasan emosional yang di ambil dari artiket Mocendink yaitu: Mengenali emosi diri, Melepaskan emosi negative, Mengelola emosi diri sendiri, Memotivasi diri sendiri, Mengenali emosi orang lain, Mengelola emosi orang lain, Memotivasi orang lain.

Manusia adalah makhluk yang paling cerdas ciptaan tuhan, yang dilengkapi dengan komponen kecerdasan yang paling komplek. Sejumlah temuan para mengarah pada fakta bahwa manusia adalah makhluk yang diciptakan paling unggul, dan akan menjadi unggul asalkan bias menggunakan keunggulannya.

Salah satunya adalah kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan manusia yang diikatkan menjai akar istilah kecerdasan emosional. Manusia juga menjadi aset penting dalam organisasi dan menjadi penentu dalam organisasi yang akan datang. Pembekalan kompetensi menjadi sngat penting demi bertahannya organisasi. Oleh karena itu dalam masalah ini peneliti ingin mengetahui dan menulis tentang **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indra Karya Malang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Variabel kecerdasan emosional manakah, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menguji apakah variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa dan menguji apakah variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dan menguji variable kecerdasan emosional manakah, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Memberi masukan bagi dunia akademis khususnya dalam bidang ekonomi manajemen dalam mengeterapkan dan mendiskusikan mengenai pentingnya kecerdasan emosional bagi para mahasiswa, sebagai calon

penerus menciptakan ekonomi yang lebih maju dimasa yang akan datang, serta dalam menyikapi semakin beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksankan pekerjaannya.

2. Memberi informasi bagi kelompok responden mengenai pentingnya kecerdasan emosional, sehingga mereka dapat mengembangkan dan melatih kecerdasan emosional secara mandiri sebagai bekal dalam menghadapi dunia berwirausaha.
3. Memberi masukan bagi penulis dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya mengenai kecerdasan emosi.
4. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi para riset-riset selanjutnya terkait dengan penelitian kecerdasan emosional yang lebih baik dan komprehensif,

### 1.3.3 Batasan Penelitian

Batasan dari penelitian ini ini adalah jumlah responden yang diambil hanya 57 dari 95 responden karena 38 diantaranya adalah karyawan proyek, yang hanya akan di pergunakan hanya untuk menangani proyek saja.