

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Berdirinya PT Indra Karya (Persero) Malang

Pada tahun 1972, dengan akte notaris Djoyo Mulyadi SH, No. 108 tanggal 20 Desember 1972, didirikan sebuah perusahaan yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan nama PT. Indra Karya, yang pada awal berdirinya berkedudukan di Malang. Modal awal untuk pendiriannya berasal dari pemerintah dan yang bertindak selaku pemegang sahamnya adalah Menteri Keuangan, seangkan penasihat tekniknya adalah Menteri Pekerjaan Umum.

PT. Indra Karya Persero pada awalnya bergerak di bidang usaha kontraktor, kemudian pada pertengahan tahun 1978 perusahaan direorganisasi oleh Departemen Pekerjaan umum dan bidang usahanya berubah menjadi konsultan teknik dan manajemen, terutama untuk bidang pengembangan sumber daya air dan pembangkit tenaga listrik.

Pada tahun 1981, dalam rangka program nasional, yaitu untuk mengembangkan pembangunan industri konsultasi di Indonesia, Menteri Pekerjaan Umum membuat kebijakan khusus untuk memperkuat PT. Indra Karya Persero, yaitu dengan mengalihkan asset fisik (tanah, gedung, kendaraan, fasilitas laboratorium,

computer, peralatan survey, investigasi, dan sebagainya) dan sifat ahli dari kantor pengembangan Kali Brantas ke PT. Indra Karya Persero.

Pada tahun 1982, PT. Indra Karya Persero telah terpilih oleh Asian Development Bank (ADB) sebagai leading firm dalam bekerjasama dengan perusahaan konsultan Jepang untuk menangani pembangunan PLTA Sengguruh. Demikian juga pada tahun berikutnya, perusahaan dipilih kembali oleh ADB untuk menangani proyek-proyek besar berdasarkan pelelangan internasional (International Competitive Bidding). Hingga saat ini PT. Indra Karya Persero telah terdaftar pada badan-badan internasional yaitu sebagai berikut:

- a. ADB (Asian Development Bank)
- b. IBRD (International Bank for Reconstruction and Development)
- c. JICA (Japanese International Cooperation Fund)
- d. OECF (Overseas Economic Cooperation Fund)
- e. USAID (United State Agency for International Development)

Sejalan dengan program pemerintah untuk memenuhi permintaan yang semakin meningkat terhadap jasa konsultasi, maka dengan akte notaries Darma Sunjata Sudagung, SH, No. 553 tanggal 21 November 1990, PT. Indra Karya membentuk kantor cabang di Malang sebagai Kantor Cabang I.

B. Lokasi Perusahaan

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, seperti Perusahaan Listrik Negara (PLN), Departemen Pekerjaan Umum dan lain-lain. Memiliki beberapa cabang di luar kota malang, yaitu:

1. Head Office Biru Laut X Kav 9 Jakarta 13340 Telp. 021-8192636 Fax. (021) 8192179
2. Wil 1 Jl. Surabaya 3 A, Malang 65115 (0341) 551311 Fax (0341) 551463
3. Wil 2 Jl. Ketileng Raya 16, Semarang 50276 Telp. (024) 6725046 Fax. (024) 6725046
4. Wil 3 Jl. Sudirman Perkantoran Simpang 3 Blok B2 Pekanbaru 32661 Telp. (0761) 22567
5. Wil 4 Jl. Kapten A. Rifai No. 220-A- Palembang 30136 Telp. (0711) 310098
6. Wil 5 Jl. Buakana Blok C No II Makassar Telp (0411) 445367
7. Labolatorium : Jl. Janti Barat 27 - Malang 65149 Telp. (0341) 362261 Fax. (0341) 32440

C. Visi & Misi Perusahaan

Visi PT. Indra Karya tahun 2009 – 2013 adalah : “Menjadikan PT. Indra Karya sebagai perusahaan jasa konsultansi dengan kinerja terbaik di Indonesia”
 Penjelasan atas Visi PT. Indra Karya yang mencakup aspek kinerja adalah sebagai berikut : Mengacu pada prinsip pengelolaan perusahaan untuk menjaga kelangsungan

hidup dan perkembangan perusahaan, maka kinerja dalam hal ini mencakup : Kinerja Profitability, Kinerja Sustainability, Kinerja Competitiveness

Yang didukung oleh SDM, organisasi, produksi, pemasaran, keuangan serta manajemen. Dengan kinerja terbaik, perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan yang profesional, memiliki “team spirit” yang tinggi dan berkinerja tinggi dibarengi dengan kinerja organisasi yang efektif dalam rangka meningkatkan pangsa pasar dan unggul dalam persaingan serta menghasilkan produk jasa konsultansi yang berkualitas, untuk mencapai tujuan maksimalisasi laba perusahaan yang dikelola dengan manajemen yang baik. Menjadikan setiap karyawan memahami bahwa produk jasa yang lebih baik dan berkualitas akan unggul dalam persaingan.

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi suatu perusahaan menunjuk kerangka dan susunan yang tetap dari hubungan diantara wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda yang ada dalam perusahaan. Struktur organisasi pada PT. Indra Karya Persero di sesuaikan dengan pola umum organisasi Badan Milik Negara yang berada di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum yaitu Struktur Organisasi berbentuk garis yang tampak pada gambar sebagai berikut:

E. Ruang Lingkup Kegiatan

Secara garis besar, bidang usaha telah dijalankan oleh PT. Indra Karya sampai dengan saat ini adalah:

1. Rekayasa :

a. Tenaga listrik

- Pembangkit tenaga listrik
- Jaringan transmisi
- Jaringan distribusi

b. Pengembangan sumber daya air

- Bendungan
- Irigasi
- Perbaikan sungai
- Pengendalian banjir

c. Bangunan sarana transportasi / perhubungan

- Jalan
- Jembatan
- Pelabuhan laut
- Pelabuhan udara
- Keciptakaryaan
- Tata kota
- Penyediaan air bersih
- Pemukiman

2. Gedung bertingkat dan pabrik termasuk pemasangan listrik Manajemen :

- Manajemen proyek
- Manajemen strategis

- Manajemen bisnis (MSDM dan Manajemen Keuangan)
- Sistem Informasi Manajemen (SIM)

3. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan:

- Magister manajemen
- Manajemen bisnis terapan
- Teknologi terapan

PT Indra Karya memiliki pengalaman yang sangat luas dalam pelaksanaan kegiatan Survai & Investigasi. Memiliki 20 orang tenaga ahli dan laboratorium milik sendiri di kawasan Janti, Malang, Jawa Timur.

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

Lahir dari selesainya pembangunan Bendungan Karangates/ Brantas dalam tahun 1972, Indra karya aktif berpartisipasi dalam penyediaan jasa konsultasi pada hampir seluruh pembangunan Bendungan Bendungan Besar di Indonesia, termasuk Jatiluhur, Wonorejo, Sermo, Kedung Ombo, Jatigede, Bili Bili, Pengga dan Batutegi. Disamping itu PT Indra Karya juga menyediakan jasa konsultasi pada pelaksanaan konstruksi Embung, Estuary Dams, Sistem Irigasi, Pencegahan Banjir dan River Improvement Project.

Pengalaman PT Indra Karya dalam pembangunan prasarana transportasi meliputi jasa konsultasi pembangunan jalan tol, jalan dan jembatan, dan infrastruktur pelabuhan. PT Indra Karya ikut berpartisipasi aktif dalam penyediaan jasa konsultasi pembangunan Tol and Arterial Road Cawang Tebet, Highway Six Road Betterment Project, Padang By Pass, Surabaya Outer Ring Road, East Java Province Bridge Works, Strategic Urban Road Infrastructure Project (SURIP IA), Perencanaan gerbang masuk utama tol Jagorawi, dan lapangan penumpukan peti kemas di pelabuhan Ciwandan-Banten

Sebagai konsultan, PT Indra Karya terlibat pada berbagai proyek seperti Jakarta Financial Tower/32 lantai, Gatot Subroto Centre/15 lantai, Hotel Amankila/Bali, Balai Sidang Universitas Brawijaya, Marine Science Education Centre/Universitas Hasanuddin, Kawasan Industri Pabrik Percetakan Uang Perum Peruri, Kantor Cabang PT SUCOFINDO, Project Management Renovasi Banking Hall Bank Mandiri, dll.

Dalam perusahaan ini mengenai kepegawaiannya di bagi menjadi dua, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Pegawai tetap di bagi menjadi structural dan fungsional. Pegawai structural adalah pegawai yang selalu ada di dalam kantor. Jika pegawai fungsional adalah pegawai yang di kirim keluar kantor jika ada proyek atau lebih sering di sebut Dinas Luar (DL).

Tenaga Fungsional paling tidak pendidikan terakhirnya adalah S1 atau S2. Pegawai kontrak masa kerjanya di perbaharui setiap 6 Bulan sekali. Masa pensiun pegawai tetap yang structural adalah 56 tahun, jika fungsional adalah 60 tahun.

Sebagai BUMN yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi teknik dan manajemen, PT. Indra Karya Persero Cabang I Malang telah berhasil memperoleh pekerjaan untuk menangani proyek-proyek berskala besar, yang sebagian besar pekerjaan itu dilakukan dengan bekerja sama dengan perusahaan asing yang bereputasi internasional. Pekerjaan-pekerjaan yang pernah ditangani tersebut, antara lain:

a. Bidang Pengembangan Sumber Daya Air

Indra Karya merupakan konsultan Indonesia yang memiliki pengalaman paling luas dalam bidang Pengembangan Sumber Daya Air. Lahir dari selesainya pembangunan Bendungan Karangates/ Brantas dalam tahun 1972, Indra Karya aktif berpartisipasi dalam penyediaan jasa konsultasi pada hampir seluruh pembangunan bendungan-bendungan besar di Indonesia termasuk Jatiluhur, Wonorejo, Sermo, Kedung Ombo, Jatigede, Bili-Bili, Pengga dan Batutegi.

Disamping itu PT Indra Karya juga menyediakan jasa konsultasi pada pelaksanaan konstruksi Embung, Estuary Dams, Sistem Irigasi, pecegahan Banir dan River Improvement Projects.

b. Bidang Pengembangan Tenaga Listrik

PT. Indra Karya juga memiliki pengalaman yang luas dalam penyediaan jasa konsultasi pada pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) serta jaringan Transmisi Listrik Tegangan Extra Tinggi (150kv dan 500 kv). Proyek yang ditangani meliputi pembangunan PLTA Jatiluhur, Saguling, Cirata, Bakaru, Sengguruh, Maung, Asahan III, Tulungagung, Tanggari, Musi, Besai, Peusangan beserta

berbagai pembangkit minihydro dan mikrohydro. Pengalaman dalam pembangunan jaringan Transmisi Listrik. PT. Indra Karya juga ikut menangani pembangunan Gresik Steam dan Gas Combined Cycle Power Plant dan Tanjung Priok Steam dan Gas Combined Cycle Power Plant and GIS Substation.

c. Bidang Prasarana Transportasi

Pengalaman PT. Indra Karya dalam pembangunan prasarana transportasi meliputi jasa konsultasi pembangunan jalan tol, jalan dan jembatan, dan infrastruktur pelabuhan. PT. Indra Karya ikut berpartisipasi aktif dalam penyediaan jasa konsultasi pembangunan Tol and Arterial Road Cawang Tebet, Highway Six Road Betterment, perencanaan gerbang masuk utama tol Jagorawi, dan lapangan penumpukan peti kemas di pelabuhan Ciwandan-Banten.

d. Bidang Lingkungan

Peningkatan kegiatan pembangunan fisik di satu pihak mampu menarik berbagai kegiatan pembangunan lainnya, khususnya pembangunan berbagai sarana lingkungan seperti listrik, air, dll.

PT. Indra Karya memiliki pengalaman yang cukup luas dalam pengadaan listrik, air bersih, sistem drainase, dan pencegahan banjir. Disamping itu PT. Indra karya juga melakukan studi analisa mengenai dampak lingkungan (Amdal).

e. Bidang Bangunan gedung

PT. Indra Karya juga menyediakan jasa konsultasi dalam pembangunan gedung yang mana meliputi pekerjaan-pekerjaan studi kelayakan, Desain Arsitektur, struktur dan Mekanikal-Elektrikal, Pengawasan Pembangunan, Manajemen

Konstruksi, dan Manajemen Proyek. Sebagai konsultan, PT Indra karya terlibat pada berbagai proyek seperti Jakarta Financial Tower /32 lantai, Gatot Subroto Center/15 lantai, dll.

f. Bidang Survei dan investigasi

PT. Indra Karya memiliki pengalaman yang sangat luas dalam pelaksanaan kegiatan Survei dan Investigasi. Didukung oleh 20 orang tenaga ahli dan laboratorium milik sendiri di kawasan Janti, Malang, Jawa Timur.

PT. Indra Karya telah melakukan pekerjaan survei topografi, geologi, hidrologi, geoteknikal, hidrometeorologi serta penelaahan laboratorium untuk proyek-proyek pembangkit listrik, jarring-jaring transmisi, konstruksi jalan, jembatan, gedung, dll. Hasil pelaksanaan Survei dan Investigasi PT. Indra Karya sangat dapat diandalkan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi, PT. Indra Karya Persero Cabang I Malang juga melakukan pemasaran terhadap produknya, seperti yang telah dilakukan oleh perusahaan perusahaan lainnya. Kegiatan pemasaran yang dilakukan tersebut adalah:

1. Perkenalan Perusahaan

Dengan usaha untuk memperkenalkan PT. Inra Karya Persero kepada calon-calon pemberi kerja, dapat dilakukan dengan lisan maupun tertulis. Untuk memperkenalkan secara lisan adalah dilakukan dengan kontak langsung, sedangkan perkenalan secara tertulis dapat dengan surat perkenalan yang disertai dengan brosur tentang PT. Indra Karya Persero Cabang I Malang.

2. Undangan

Jika PT. Indra Karya Persero menerima SUPP (Surat Undangan Pelelangan Pekerjaan) yang dikirim oleh pemberi kerja, maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membalas surat undangan tersebut dengan SPISP (Surat Pernyataan Ikut Serta Pelelangan)
- b. Berusaha mendapatkan data-data perihal pimpinan proyek, Team Leader, pihak-pihak yang terkait dengan mengambil keputusan dan metode yang digunakan oleh team evaluasi dalam penilaian.

4.2. Hasil Penelitian

1. Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 57 orang responden karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang melalui penyebaran kuisisioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja, sebagai berikut :

a) Diskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebarkan oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1**Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki – laki	32	56,1 %
Perempuan	25	43,9%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Dari table 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang, yang menjadi responden lebih dominan laki – laki yaitu sebanyak 32 karyawan atau 56,1 %, dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 25 karyawan dengan prosentase 43,9 %.

b) Diskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang, terbagi menjadi tiga kelompok dan jumlah responden pada masing – masing kelompok dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.2**Diskripsi Responden Berdasarkan jenjang pendidikan**

Usia	Responden	Prosentase
21-30	12	21,1 %
31-40	21	36,8%
Diatas 41 tahun	24	42,1%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan table 4.2 dari 57 responden yaitu para karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang tentang usia dapat di jelaskan bahwa 12 responden (21,1%) berusia 21-30 tahun, 21 responden (36,8%) berusia 31-40 tahun dan 24 responden

(42,1%) berusia diatas 41 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai PT. Indra Karya (Persero) Malang sebagian besar berusia diatas 41 tahun.

c) Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok, untuk masing – masing kelompok dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3

Diskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1 Tahun – 5 Tahun	9	15,8 %
6 Tahun – 10 Tahun	32	56,1 %
Diatas 10 Tahun	16	28,1%
Jumlah	57	100 %

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan tabel 4.3 dari 57 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 9 responden atau (15,8 %) telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun, 6-10 tahun sebanyak 32 responden (56,1%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 16 (28,1%).

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama kerja sebagian besar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang, yaitu selama 6 sampai 10 tahun . lama bekerja seseorang di perusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan masa kerja antara 6 - 10 tahun dapat menjadi ukuran bahwa selama ini perusahaan selalu memperhatikan tingkat keberadaan karyawan,

selain jumlah gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan.

d) Kesadaran Diri (X1)

Tabel 4.3

Distribusi Berdasarkan Kesadaran Diri

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 1.1	1. Saya selalu bisa menyadari emosi diri saya sendiri cukup setuju		
	a. Sangat setuju	6	10,5
	b. Setuju	17	29,8
	c. Cukup setuju	26	45,6
	d. Tidak setuju	6	10,6
	e. Sangat tidak setuju	2	3,5
X 1.2	2. Saya selalu berpotensi diri/menilai diri saya sendiri		
	a. Sangat setuju	18	31,6
	b. Setuju	18	31,6
	c. cukup setuju	17	29,8
	d. Tidak setuju	4	7,0
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X 1.3	3. Saya selalu yakin terhadap diri dan kemampuan saya	24	42,1
	a. Sangat setuju	8	14,0
	b. Setuju	11	19,3
	c. cukup setuju	10	17,5
	d. Tidak setuju	4	7,0
	e. Sangat tidak setuju		

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Dari table 4.3 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan Saya selalu bisa menyadari emosi diri saya sendiri (X 1.1) hasil yang didapat yaitu sebanyak 6

responden (10,5 %) menyatakan sangat setuju, 17 responden (29,8%) menyatakan setuju, 26 responden (45,6%) menyatakan cukup setuju, 6 responden (10,6 %) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3,5) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju pada pernyataan saya harus bisa menyadari emosi dirinya sendiri.

Pada item yang menyatakan saya (karyawan) selalu berintrospeksi diri/menilai diri saya sendiri (X1.2) hasil yang didapat yaitu sebanyak 18 responden (31,6 %) menyatakan sangat setuju, 18 responden (31,6%) menyatakan setuju, 17 responden (29,8%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (7,0 %) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju pada pernyataan Saya selalu berpotensi diri/menilai diri saya sendiri.

Pada item saya selalu yakin terhadap diri dan kemampuan saya (X 1.3), hasil yang didapat yaitu sebanyak 24 responden (42,1 %) menyatakan sangat setuju, 8 responden (14,0%) menyatakan setuju, 11 responden (19,3%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (17,5 %) menyatakan tidak setuju dan 4 responden (7,0) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Saya selalu yakin terhadap diri dan kemampuan saya.

e) Pengaturan Diri (X2)

Tabel 4.4

Distribusi Berdasarkan Pengaturan Diri

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 2.1	1. Saya dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun		
	a. Sangat setuju	17	29,8
	b. Setuju	6	10,5
	c. cukup setuju	26	45,6
	d. Tidak setuju	6	10,5
	e. Sangat tidak setuju	2	3,5
X 2.2	2. Saya harus bisa menjaga kepercayaan orang lain yang di amanatkan pada saya		
	a. Sangat setuju	17	29,82
	b. Setuju	19	33,3
	c. cukup setuju	17	29,8
	d. Tidak setuju	4	7,0
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X 2.3	3. Saya mempunyai kemampuan dan keinginan untuk menemukan metode baru/sesuatu hal baru (ide)		
	a. Sangat setuju	27	47,4
	b. Setuju	9	15,0
	c. cukup setuju	10	17,5
	d. Tidak setuju	8	14,0
	e. Sangat tidak setuju	4	7,0

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan table 4.4 dapat diketahui bahwa untuk item saya (karyawan) dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun (X 2.1) hasil yang didapat yaitu sebanyak 17 responden (29,8 %) menyatakan sangat setuju, 6 responden (10,5%) menyatakan setuju, 26 responden (45,6%) menyatakan cukup setuju, 6 responden

(10,5 %) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3,5) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan cukup setuju saya (karyawan) dapat mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.

Pada item yang menyatakan saya harus bisa menjaga kepercayaan orang lain yang diamanatkan pada saya (X 2.2) hasil yang didapat yaitu sebanyak 17 responden (29,82 %) menyatakan sangat setuju, 19 responden (33,3%) menyatakan setuju, 18 responden (29,8%) menyatakan cukup setuju, 4 responden (7,0 %) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju saya (karyawan) dapat menjaga kepercayaan orang lain yang diamanatkan.

Pada item yang menyatakan saya mempunyai kemampuan dan keinginan untuk menemukan metode baru/suatu hal yang baru (ide) (X 2.3) hasil yang didapat yaitu sebanyak 27 responden (47,4 %) menyatakan sangat setuju, 9 responden (15,0%) menyatakan setuju, 10 responden (17,5%) menyatakan cukup setuju, 8 responden (14,0 %) menyatakan tidak setuju dan 4 responden (7,8 %) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju saya (karyawan) mempunyai kemampuan dan keinginan untuk menemukan ide baru.

f) Motivasi (X3)

Tabel 4.5

Distribusi Berdasarkan Motivasi

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 3.1	1. Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi		
	a. Sangat setuju	45	78,9
	b. Setuju	11	19,3
	c. cukup setuju	1	1,8
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X 3.2	2. Saya selalu memiliki inisiatif untuk menciptakan hal-hal baru		
	a. Sangat setuju	19	33,3
	b. Setuju	37	64,9
	c. cukup setuju	1	1,8
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X 3.3	3. Saya harus bersikap optimis untuk meraih segala tujuan yang saya inginkan		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	25	45,6
	c. cukup setuju	24	42,1
	d. Tidak setuju	7	12,3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X 3.4	4. Saya harus menjaga komitmen yang telah disepakati kelompok		
	a. Sangat setuju	46	80,7
	b. Setuju	11	19,3
	c. cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 3.1) hasil yang didapat yaitu sebanyak 45

responden (78,9 %) menyatakan sangat setuju, 11 responden (19,3%) menyatakan setuju, 1 responden (1,8%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju saya (karyawan) bersemangat untuk meningkatkan prestasi.

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 3.2) hasil yang didapat yaitu sebanyak 19 responden (33,3 %) menyatakan sangat setuju, 37 responden (64,9%) menyatakan setuju, 1 responden (1,8%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju saya (karyawan) memiliki inisiatif untuk menciptakan hal-hal baru.

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 3.3) hasil yang didapat yaitu 46 responden (80,7 %) menyatakan sangat setuju, 11 responden (19,3%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju saya (karyawan) harus bersikap optimis untuk meraih segala tujuan yang saya inginkan.

g) Distribusi Berdasarkan Empati

Tabel 4.6

Distribusi Berdasarkan Empati

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 4.1	1. Saya selalu bisa memahami kepentingan orang lain		
	a. Sangat setuju	6	10,5
	b. Setuju	36	63,2
	c. cukup setuju	15	26,3
	d. Tidak setuju	-	-
X 4.2	2. Saya selalu mengutamakan pelayanan yang baik		
	a. Sangat setuju	37	64,9
	b. Setuju	20	35,1
	c. cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
X 4.3	3. Saya tidak pernah membedakan orang lain		
	a. Sangat setuju	50	87,7
	b. Setuju	7	12,3
	c. cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan table 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 4.1) hasil yang didapat yaitu 6 responden (10,5 %) menyatakan sangat setuju, 36 responden (63,2%) menyatakan setuju, 15 responden (26,2%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju saya (karyawan) untuk memahami kepentingan orang lain.

Berdasarkan table 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 4.2) hasil yang didapat yaitu sebanyak 37 responden (64,9 %) menyatakan sangat setuju, 20 responden (35,1%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju saya (karyawan) mengutamakan pelayanan yang baik.

Berdasarkan table 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 4.3) hasil yang didapat yaitu 50 responden (87,7 %) menyatakan sangat setuju, 7 responden (12,3%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju saya (karyawan) tidak pernah membedakan orang lain.

h) Distribusi Berdasarkan Ketrampilan Sosial

Tabel 4.7

Distribusi Berdasarkan Ketrampilan Sosial

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
X 5.1	1. Saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	2	3,5
	c. cukup setuju	36	63,2
	d. Tidak setuju	16	28,1
X 5.2	e. Sangat tidak setuju	3	5,3
	2. Saya dapat mengatur konflik yang selalu terjadi disekitar saya		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	11	19,3
	c. cukup setuju	40	70,2
	d. Tidak setuju	6	10,5

	e. Sangat tidak setuju	-	-
X 5.3	3. Saya tidak pernah cepat berubah dengan prinsip saya a. Sangat setuju b. Setuju c. cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	- 32 24 1 -	- 56,1 42,1 1,8 -
X 5.4	4. Saya memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain a. Sangat setuju b. Setuju c. cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	1 41 15 - -	1,8 71,9 26,3 - -
X 5.5	5. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja a. Sangat setuju b. Setuju c. cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	- 41 16 - -	- 71,9 28,1 - -
X 5.6	6. Saya mampu memiliki sikap kerja sama dengan rekan kerja saya a. Sangat setuju b. Setuju c. cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	29 28 - - -	50,9 49,1 - - -
X 5.7	7. Selain saya mampu bekerja sendiri, saya juga mampu bekerja dengan tim a. Sangat setuju b. Setuju c. cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	28 29 - - -	49,1 50,9 - - -

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.1) hasil yang didapat yaitu 2 responden (3,5%) menyatakan setuju, 36 responden (63,2%) menyatakan cukup setuju, 16 responden (28,1%) menyatakan tidak setuju dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju . Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan cukup setuju saya (karyawan) untuk memahami kepentingan orang lain.

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.2) hasil yang didapat yaitu 29 responden (49,1%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (50,9%) menyatakan setuju . Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Saya memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.3) hasil yang didapat yaitu 32 responden (3,5%) menyatakan setuju, 24 responden (42,1%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,8%) menyatakan tidak setuju . Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju Saya tidak pernah cepat berubah dengan prinsip saya

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.4) hasil yang didapat yaitu 1 responden (1,8%) menyatakan sangat setuju, 41 responden (71,9%) menyatakan setuju, 15 responden (26,3%) menyatakan cukup setuju . Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju Saya memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.5) hasil yang didapat yaitu 41 responden (71,9%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (28,1%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja.

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.6) hasil yang didapat yaitu 29 responden (50,9%) menyatakan sangat setuju dan 28 responden (49,1%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju Saya mampu memiliki sikap kerja sama dengan rekan kerja saya.

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (X 5.7) hasil yang didapat yaitu 28 responden (49,1%) menyatakan sangat setuju dan 29 responden (50,9%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju saya mampu bekerja sendiri, saya juga mampu bekerja dengan tim.

i) Distribusi Berdasarkan Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Distribusi Berdasarkan Kinerja Karyawan

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frekuensi	%
Y 1.1	1. Saya dapat menyelesaikan tugas saya secara tepat waktu		
	a. Sangat setuju	6	10,5
	b. Setuju	21	36,8
	c. cukup setuju	26	45,6
	d. Tidak setuju	2	3,5
	e. Sangat tidak setuju	2	3,5
Y 1.2	2. Tugas yang saya kerjakan selama ini cenderung tidak mendapatkan complain dari pimpinan saya		
	a. Sangat setuju	14	24,6
	b. Setuju	25	43,9
	c. cukup setuju	17	29,8
	d. Tidak setuju	1	1,8
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y 1.3	3. Saya tidak menunda pekerjaan yang saya dapat		
	a. Sangat setuju	23	40,4
	b. Setuju	14	24,6
	c. cukup setuju	20	35,1
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber : Data diolah (Daftar karyawan PT. Indra Karya (Persero) Malang)

Berdasarkan table 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (Y 1.1) hasil yang didapat yaitu sebanyak 6 responden (10,5 %) menyatakan sangat setuju, 21 responden (36,8%) menyatakan setuju, 26 responden (45,6%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (3,3 %) menyatakan tidak

setuju dan 2 responden (3,3) menyatakan sangat tidak setuju . Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan cukup setuju Saya dapat menyelesaikan tugas saya secara tepat waktu.

Berdasarkan table 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (Y 1.2) hasil yang didapat yaitu sebanyak 14 responden (24,6 %) menyatakan sangat setuju, 25 responden (43,9%) menyatakan setuju, 17 responden (29,8%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,8 %) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Tugas yang saya kerjakan selama ini cenderung tidak mendapatkan complain dari pimpinan saya.

Berdasarkan table 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item saya selalu semangat untuk meningkatkan prestasi (Y 1.3) hasil yang didapat yaitu sebanyak 23 responden (40,4 %) menyatakan sangat setuju, 14 responden (24,6%) menyatakan setuju, 20 responden (35,1%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, Saya tidak menunda pekerjaan yang saya dapat.

4.3 Analisis data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

untuk perhitungan validitas dan reabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 16 for windows/ keseluruhan uji validitas dan reabilitas adalah sebagai berikut:

TABEL 4.9

Rekapitulasi hasil nilai analisis regresi berganda

Variabel bebas	Koefisien Regresi	T Hitung	Probabilitas	Beta
Konstanta	8.871		.003	
X1	-1.031	3.084	.000	-.587
X2	-1.384	-5.027	.000	-.431
X3	-9.25	-2.269	.028	-.183
X4	1.033	2.581	.013	.221
X5	1.610	3.151	.003	.282
R Square	.692	F Hitung		22.892
Adjusted R Square	.662	Probabilitas		0.000
Multipie (R) 0.832		Alpha		0.005
N	57			

Berdasarkan perhitungan dan persamaan linier berganda diatas sebagai berikut:

$$Y = 8.871 + -1.031 (X1) + -1.384 (X2) + -9.25 (X3) + 1.033 (X4) + 1.610 (X5)$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi kemampuan untuk bias kesadaran diri (X1) adalah dengan nilai sebesar -1.031 menunjukkan ada pengaruh antara kesadaran diri terhadap kinerja karyawan. Tetapi dengan adanya angka nilai minus pada hasil diduga terdapat faktor internal pada karyawan

tersebut pada kesadaran diri karyawan. Faktor tersebut bisa terdapat pada lingkungan mereka tinggal dan dari pendidikan agama yang kurang maksimal

- b. Koefisien regresi pengaturan diri (x_2) mempunyai nilai sebesar -1.384 menunjukkan ada pengaruh antara pengaturan diri terhadap kinerja karyawan. Tetapi dengan adanya angka nilai minus pada hasil diduga terdapat faktor internal pada karyawan tersebut pada pengaturan diri. Faktor tersebut bisa terdapat pada lingkungan keluarga dan pendidikan formal yang mereka tempuh. Sehingga penerapannya kurang maksimal.
- c. Koefisien regresi memotivasi diri sendiri (x_3) mempunyai nilai sebesar -.925 menunjukkan ada pengaruh antara memotivasi diri sendiri terhadap kinerja karyawan. Tetapi dengan adanya angka nilai minus pada hasil diduga terdapat faktor internal pada karyawan tersebut bisa terdapat pada kurangnya bonus yang mereka dapat dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi motivasi seseorang.
- d. Koefisien regresi empati (x_4) mempunyai nilai sebesar 1.033 menunjukkan ada pengaruh antara empati terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada empati dan dapat meningkatkan kinerja.

- e. Koefisien regresi ketrampilan sosial (x_5) mempunyai nilai sebesar 1.610 menunjukkan ada pengaruh antara ketrampilan sosial terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada ketrampilan sosial dan dapat meningkatkan kinerja.

4.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Dapat dilihat bahwa F hitung 22.892 dengan nilai $p \geq 0,05$ maka pengujian hipotesis dengan membandingkan F table dengan $df_1 =$ derajat pembilang 5 dan $df_2 =$ derajat penyebut 51 didapat untuk taraf 5%. Maka dari table diatas didapat bahwa f hitung 22.892.

Artinya variable independent dari kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), memotivasi diri sendiri (X3), empati (X4), ketrampilan sosial (X5) berpengaruh secara simultan terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

b. Uji T (Parsial)

Bahwa t hitung dari tiap variable dengan nilai $p \geq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak juga mempunyai nilai positif, pengujian hipotesis terhadap X1 X2 X3 X4 X5 apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (Variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t table

dengan jumlah $N =$ jumlah sampel 57, jumlah variable 6, jadi $Df =$ jumlah sampel- jumlah variable= $57-6=51$ diperoleh:

a. Variable kesadaran diri (X1)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, hal ini ditunjukkan dengan t hitung $-5.027 \geq -1,677$ Dengan kata lain bahwa dapat disimpulkan bahwa parsial kesadaran diri ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Variable pengaturan diri (X2)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, hal ini ditunjukkan dengan t hitung $-4.119 \geq -1,677$, dapat disimpulkan bahwa parsial mengelola pengaturan diri ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Variable motivasi (X3)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, hal ini ditunjukkan dengan t hitung $-2.269 \geq -1,677$, dapat disimpulkan bahwa parsial motivasi ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

d. Variable empati (X4)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, hal ini ditunjukkan dengan t hitung $2.581 \geq 1,677$, dapat disimpulkan bahwa parsial empati ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

e. Variable ketrampilan social (X5)

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali emosi diri sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, hal ini ditunjukkan dengan t hitung $3.151 \geq 1,677$, dapat disimpulkan bahwa parsial ketrampilan social empati ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa t hitung untuk variable mengenai ketrampilan social (X5) sebesar 3.151 dan t table sebesar 1,677 sehingga hipotesis kelima yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan teruji nyata dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$

4.5 Pembahasan Data Hasil Penelitian

a. Analisis Secara Simultan

Menurut Agustin (2005:280) menyatakan bahwa dengan memotivasi dan usaha yang benar maka kita akan mampu mempelajari dan menguasai kecakapan

social. Kecerdasan emosional itu sendiri adalah kemampuan merasakan, memahami dan efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia. Menurut Arasteh (2002:27) menyatakan kecerdasan emosi perilaku yang bertanggung jawab atas harga diri, kesadaran diri, kepekaan social, dan kemampuan adaptasi social.

Hasil analisis regresi linier berganda antara variable X1, X2, X3, X4, X5 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan f table dengan $df_1 =$ derajat pembilang 5 dan $df_2 =$ derajat penyebut 51 didapat untuk taraf 5% dapat di lihat bahwa f hitung $22.892 \geq$ dengan kata lain bahwa pelaksanaan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.

Indra Karya Malang

b. Analisis Secara Parsial

1) Pengaruh kesadaran diri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan untuk bisa mengenali kesadaran diri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya, dengan kata lain bahwa kemampuan untuk bisa mengenali kesadaran diri adalah salah satu factor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu mengenali emosi diri berarti mewaspadaai terhadap suasana hati kita atau terhadap pikiran tentang suasana hati kita sendiri, artinya harus memposisikan diri kita sebagai

pengontrol emosi, bukan kita yang di control, baik dalam keluarga,kantor,masyarakat dan dalam lembaga apapun.

2) Pengaruh diri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaturan diri terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, dengan kata lain bahwa salah satu factor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan pengaturan diri.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu ketika kita mampu mengelola dan mengekspresikan emosi, maka keuntungannya kita akan mampu lebih cepat menguasai perasaan, dan kembali membangkitkan kehidupan emosi yang normal.

3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang, dengan kata lain bahwa memotivasi diri sendiri salah satu factor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu memotivasi diri sendiri untuk dapat bekerja mencapai tujuan. Mengendalikan diri, atau bersabar untuk mencapai hasil yang lebih besar.

4) Pengaruh empati terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara empati terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang. Dengan kata lain bahwa, mengenali empati adalah salah satu factor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu ketika kita bisa mengenali emosi diri sendiri, maka kita akan bisa juga mengenali emosi orang lain. Ini merupakan hal mendasar dan cukup penting, ketika ingin membangun kehidupan bersosial, bertetangga atau berorganisasi.

5) Pengaruh ketrampilan social terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara empati terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang. Dengan kata lain bahwa, mengenali ketrampilan social terhadap kinerja karyawan PT. Indra Karya Malang. Dengan kata lain bahwa, salah satu factor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan membina ketrampilan social.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariwijaya (2006) yaitu membina hubungan sama halnya dengan ketrampilan social itu disebabkan dari kesadaran diri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri dan empati.

c. Pembahasan Dakam Perspektif Islam

hal ini bisa dikaitkan bahwa orang yang sukses dalam hidupnya adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi atau orang-orang yang sabar.

(Rahmat:2008, www.jalal-center.com)

keadaan ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sukses dengan kecerdasan. Kecerdasan emosional bisa dibentuk dengan melatih kesabaran dan tekun dalam menempuh perjalanan sabar. Seperti itulah seorang sufi yang menempuh perjalanan menuju Allah. Ia tempuh berbagai bencana tetapi ia tetap sabar. Itulah cara mengembangkan kecerdasan emosional.

Orang yang cerdas secara emosional adalah orang yang sabar dan tabah dalam menghadapi berbagai cobaan. Ia tabah dalam mengejar tujuannya. Orang-orang yang bersabar menurut Al-Quran akan diberi pahala berlipat ganda di dunia dan akhirat:

أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ ﴿١٥٧﴾

Artinya : *“Mereka itulah yang mendapat keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Tuhan mereka dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk”*.
(QS.Al-Baqarah:157)