
ANALISIS PENGARUH ETOS KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X

Ferry Hidayat

STMB MULTI SMART Medan

Jl. Merbabu No.32 AA-BB Medan, 20212

Telp: 061-4561932, e-mail: fery.nst@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh etos kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.X. Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh sebesar 80,7 %, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yakni etos kerja dan kecerdasan emosional menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 80,7%, sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan *test of level 5%* dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang menunjukkan secara simultan dan parsial etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X.

Kata Kunci : Etos kerja, Kecerdasan emosional, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja karyawan karena dengan kinerja karyawanlah kinerja perusahaan semakin baik. Meningkatkan dan menurunnya kinerja karyawan tidak berdiri sendiri melainkan ada faktor yang dapat mendorongnya dan diantara faktor itu adalah etos kerja serta kecerdasan emosional. Menurut Chong dan Tai etos kerja adalah “mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan”. [1] Oleh sebab itu apabila karyawan menganut ide atau paradigma kerja tertentu, meyakini sepenuhnya, dan memiliki komitmen pada paradigma kerja tersebut, keyakinan tersebut akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara spesifik sehingga dapat dikatakan apabila karyawan menganut paradigma kerja hanya sekedar bekerja maka perilaku kerja yang muncul adalah tidak menghargai pekerjaan tersebut yang dapat berakibat terjadinya penurunan kinerja individu dan begitu juga sebaliknya. Selain etos kerja, kecerdasan emosional juga berperan penting bagi kinerja individu dimana kecerdasan emosional adalah “kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dalam hubungannya dengan orang lain”. [2] berdasarkan pengertian ini dapat dipahami bahwa apabila karyawan dapat mengelola perasaannya, emosinya maupun motivasinya tentulah dapat menjaga kinerjanya.

Karyawan pada perusahaan PT. X menunjukkan kurangnya etos kerja dan pengelolaan kecerdasan emosional yang kurang baik, hal ini ditandai dengan melakukan pekerjaan dengan tidak bersungguh – sungguh, menunda pekerjaan, maupun melimpahkan pekerjaan kepada karyawan lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. X

2. KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai - nilai yang menggerakkan, sikap - sikap yang melahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”. [3] Selanjutnya aspek etos kerja ada delapan yakni : kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan. [3]

Kecerdasan Emosional

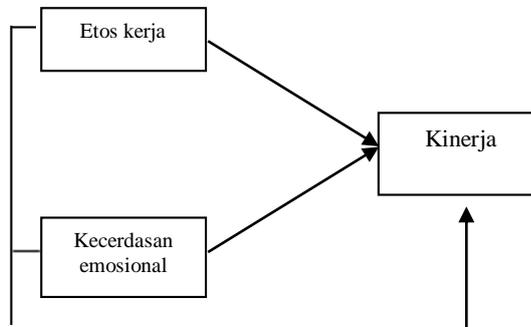
Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai “kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusiawi”. [4] Kecerdasan emosional memiliki 5 (lima) dasar kecakapan yaitu : kesadaran diri , pengaturan diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial. [2]

Kinerja

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. [5] Terdapat enam indikator dari kinerja yaitu : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan dan kebebasan. [6]

3. HIPOTESIS PENELITIAN

Model hipotesis yang digunakan dalam penelitian terlihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 3.1

Gambar 3.1 menunjukkan kerangka konseptual penelitian, adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut :

- H1 Etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara bersama- sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X
- H2 Etos kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara bersama - sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X
- H3 Etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X
- H4 Etos kerja dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X

4. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian lapangan yakni sebuah studi pelatihan yang mengambil data autentik secara obyektif atau studi lapangan. [7] Sedangkan pendekatan penelitian yang peneliti gunakan adalah pendekatan kuantitatif yang lebih menekankan pada analisis data-data angka yang diolah dengan metode statistik.

Populasi dan Sampel

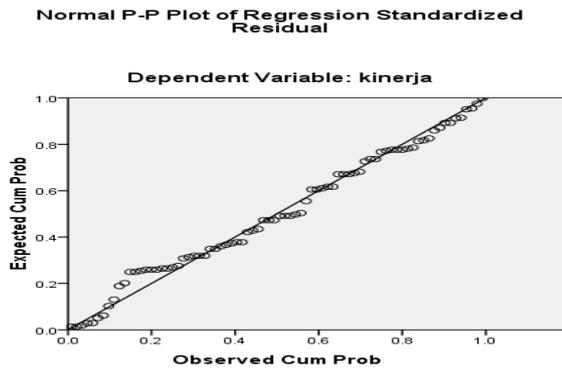
Populasi penelitian ini adalah berjumlah 78 orang dan keseluruhan populasi dijadikan sampel. Data penelitian ini, diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau responden melalui kuesioner sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perpustakaan, dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan yang akan disajikan pada responden dengan pengambilan keputusan apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0.30, maka butir pertanyaan dianggap valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item mempunyai nilai r (koefisien korelasi) lebih besar dari 0,3. Agar dapat mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan) dengan pengambilan keputusan yakni suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar ($>$) 0.60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Hasil uji normalitas pada gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi dari titik – titik etos kerja dan kecerdasan emosional menyebar disekitar garis diagonal kinerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.



Gambar 4.1

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari :
 - a. Nilai tolerance dan lawannya
 - b. *Variance inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana saja yang saling berkorelasi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

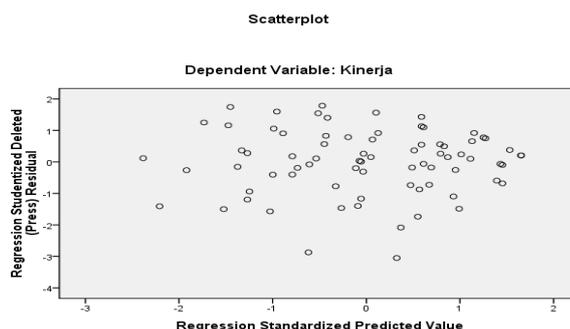
Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos kerja	.280	3.520
	K. emosional	.284	3.522

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

5. HASIL PENELITIAN

Gambaran Responden

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa dari 78 orang responden pada penelitian ini, 64,1% laki – laki dan 35,9% adalah perempuan. Rata-rata masa kerja karyawan berkisar 5-10 tahun dengan rata-rata usia 41-50 tahun sedangkan pendidikan terakhir mayoritas sarjana S1.

Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui hasil regresi seperti pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.253	1.806		.694	.490
	Etos kerja	.744	.078	1.083	9.480	.000
	K. emosioanl	.256	.100	.293	2.563	.001

Kinerja = etos kerja 0,744 + k. emosional 0,256. Konstanta sebesar 1,253 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel terikat (kinerja) tetap sebesar 1,253. Nilai koefisien sebesar 0,744 menunjukkan bahwa meningkatnya etos kerja sebesar 1 akan menaikkan kinerja sebesar 0,744, Nilai koefisien sebesar 0,256 menunjukkan bahwa meningkatnya kecerdasan emosional sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256.

Uji Simultan

Tabel 3 Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.254	2	250.627	97.412	.000 ^a
	Residual	192.964	75	2.573		
	Total	694.218	77			
a. Predictors: (Constant), etos kerja, k. emosional						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil hitung yang terlihat pada tabel 3 diketahui bahwa hasil uji simultan atau bersama – sama F_{hitung} 97,412 lebih besar dibanding F_{tabel} yakni 3,12 dan Sig_{hitung} lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima yakni etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara bersama- sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X

Uji Parsial

Tabel 4 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.253	1.806		.694	.490
	Etos kerja	.744	.078	1.083	9.480	.000
	K. emosioanl	.256	.100	.293	2.563	.001

Berdasarkan hasil hitung yang terlihat pada tabel 4 diketahui bahwa t_{hit} etos kerja 9,480, dan t_{hit} kecerdasan emosional 2,563 keseluruhan t_{hit} lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,665 kemudian seluruh sig_{hitung} lebih kecil dari 0,05 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 diterima yakni etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X

Uji Pengaruh Determinasi

Tabel 5 Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.807	1.302
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, k. emosional				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,807 yang berarti berarti 80,7 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen etos kerja dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya 19,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

6. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan maupun parsial etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sinamo yang menyatakan ada darma keberhasilan utama, yaitu: mencetak prestasi kerja dengan motivasi superior, membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif dan meningkatkan mutu dengan keunggulan insan. Selanjutnya pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya dapat mengatur diri sendiri, menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas kerja dan hidupnya serta dapat membina hubungan baik dengan orang lain juga mampu menimbulkan rasa empati dilingkungan kerja.

7. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. X dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. X selanjutnya 80,7 % variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen etos kerja dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya 19,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Wirawan, Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta : Salemba Empat, 2007.

G. D, Emotional Intelligence, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1999.

S. J, 8 Etos Kerja Profesional, Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2011.

M. K. d. T. A. A, Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence, Bandung: Alfabeta, 2011.

A.Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

D. G, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Indeks, 2011

A. S, Metode Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.