

The Influence Of Emotional Intelligence And Intellectual Intelligence On Employee Performance At PT. Anala Cakra Energi

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anala Cakra Energi

Dhiniswara Prasetya^{1*}, Erry Sunarya², Sopyan Saori³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

Dhiniswarap1830811052@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on the performance of employees of PT. Anala Cakra Energi, this company was founded in 2018 as a private company in Sukabumi, this company is engaged in manufacturing which processes hardwood sawdust into wood pellets. This research is based on the existence of a problem faced, namely on employee performance. The purpose of this problem is to determine the effect of emotional intelligence and intellectual intelligence on employee performance. The method used in this research is to use quantitative methods with descriptive and associative approaches. As for this population in all employees, totaling 33 people by using saturated sampling. Measurements in this study used a differential semantic scale with research analysis techniques using validity and reliability tests, multiple linear regression, normality test, combined test (t-test) and partial test (f-test) for the two independent variables studied to determine the degree of influence of the variable.

Keywords : Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Anala Cakra Energi, perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 sebagai salah satu perusahaan swasta di Sukabumi, perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur yang mengolah serbuk kayu keras menjadi pelet kayu. Penelitian ini didasari dengan adanya suatu permasalahan yang dihadapi yaitu pada kinerja karyawan. Tujuan dalam permasalahan ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Adapun sampel ada pada perusahaan ini berjumlah 33 orang karyawan dengan menggunakan sampling jenuh. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala semantik diferensial dengan teknik analisis penelitian menggunakan uji validitas dan realibitas, regresi linear berganda, uji normalitas, uji gabungan (uji-t) dan uji parsial (uji-f) pada kedua variabel bebas yang diteliti menentukan seberapa besar pengaruh variabel.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam organisasi, pentingnya sumber daya manusia disuatu organisasi, manusia harus memiliki SDM yang baik dan dapat mengerjakan tugas dengan sesuai untuk menjalankan organisasi. Persaingan yang ketat dari tahun ke tahun, sumber daya manusia dianggap sebagai faktor yang paling mendukung dalam terciptanya peningkatan atau penurunan sebuah organisasi. Sumber daya manusia sebagai peran utama sebuah organisasi atau perusahaan menggambarkan sebuah penekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata (Choiriah 2013).

Dalam mengatur SDM diperlukannya sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang dimana MSDM ini mengatur segala sangkut pautnya dengan sumber daya

manusia termasuk untuk dapat tercapainya visi dan misi perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Dalam perusahaan terdapat karyawan yang merupakan hal penting dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab atas berhasil tidaknya organisasi tersebut, Untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal organisasi atau perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi banyak dan efisien sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan (Ratnasari et al., 2020). Loyalitas karyawan tergantung pada yang dimiliki karyawan tersebut untuk meningkatkan perilaku organisasi dan juga memiliki unsur kepemimpinan. Nilai dan norma karyawan berdasarkan identifikasi manajer yang membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kesadaran kualitas membantu meningkatkan pertumbuhan organisasi dan karyawan, Kinerja karyawan dianggap sebagai tulang punggung sebuah organisasi (Putri 2016).

Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus selalu memaksimalkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam mengerjakan tugasnya agar cita-cita perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan harus mempunyai sebuah pengaruh kinerja yang positif di dalam maupun diluar perusahaan. Pengaruh tersebut dapat dijadikan sebuah nilai yang lebih dimata konsumen atau pihak yang memiliki kepentingan dengan perusahaan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Muhammad 2016; Memangkey et al., 2018).

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, setiap individu karyawan harus dapat berinteraksi satu sama lainnya, maka dari itu seorang karyawan harus mempertajam kecerdasan emosionalnya agar dapat berinteraksi dengan karyawan lainnya tanpa adanya kecanggungan. Kecerdasan emosional seorang karyawan dapat mengontrol emosi dirinya sendiri maupun memahami emosi orang lain, dengan begitu seorang karyawan dapat membuat sebuah keputusan yang tepat dalam bekerja, karena keputusan seorang karyawan dapat mempengaruhi sebuah perusahaan (Akimas & Bachri 2016).

Kecerdasan intelektual pada seorang karyawan sangatlah penting dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, bila kecerdasan intelektual pada karyawan menurun maka akan berdampak buruk secara langsung ataupun tidak langsung pada perusahaan dengan jangka waktu yang pendek maupun Panjang (Wijaya 2014).

Hasil dari kerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan menurun maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai cita-cita menjadi terhambat.

Penulis melakukan penelitian di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah barang mentah sampai jadi dan siap untuk dijual. Perusahaan ini mengolah serbuk dari berbagai kayu keras yang memiliki kadar air dibawah 10% kemudian di *press* sehingga menjadi sebuah *wood pellet*, dengan target pasar beberapa perusahaan domestik, perusahaan tersebut merupakan PT. Anala Cakra Energi.

2. Tinjauan Pustaka

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai, menerima, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya sendiri dan memahami emosi orang lain. (Sojka &

Deater dalam (Mandala & Dihan, 2018), kecerdasan emosional adalah penerimaan, pengitepretasian, pemberian reaksi dari seseorang ke orang lain.

Kecerdasan Intelektual

David Wechsler mengatakan dalam (Rahmasari 2021), *inteligensi* adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan yang melibatkan proses berpikir secara rasional.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Fahmi (2016) dalam (Ginting et al. 2019), adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Anala Cakra Energi dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang, menggunakan teknik penentuan non probability sampling atau sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebuah kuesioner yang disebarakan menggunakan google form, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif dengan asosiatif. Penelitian ini juga menggunakan SPSS 25 untuk pengolahan data dan uji hipotesisnya. (sugiyono 2017)

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.75950646
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.125
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163 ^c

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil dari pengujian *Kolmogrov Smirnov* dengan skor yang dihasilkan yaitu sebesar 0,163 yang dimana nilai dari probabilitas tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05. Dengan hasil uji normalitas diatas peneliti dapat melanjutkan teknik analisis data berikutnya.

Regrensi Linear Berganda

Hasil Regresi Linear Berganda Sebagai Berikut:

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	5.971	1.018		5.863	.000			

Kecerdasan Emosional	.039	.132	.041	.294	.771	.030	33.048
Kecerdasan Intelektual	.870	.127	.951	6.849	.000	.030	33.048

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai dari persamaan regresi linear ganda tersebut adalah berikut ini:

$$a = 5,971$$

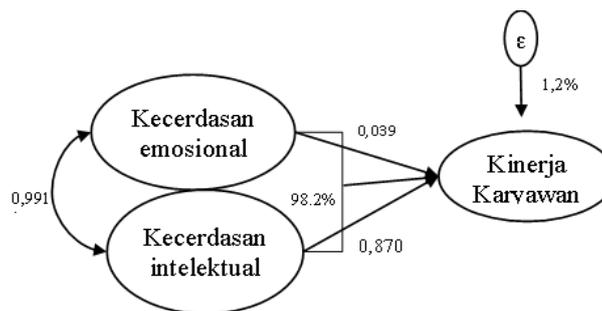
$$b_1 = 0,039$$

$$b_2 = 0,870$$

sehingga mendapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual) yaitu:

$$Y^* = 5,971 + 0,039 X_1 + 0,870 X_2$$

Adapun hasil perhitungan diatas dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut ini:



Gambar 1. Model Hasil Penelitian PT Anala Cakra Energi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Keterangan:

$$r_{X_1Y} = 0,039$$

$$r_{X_2Y} = 0,870$$

$$r_{X_1X_2Y} = 98,2\%$$

$$\varepsilon = 1,2$$

Berdasarkan gambar yang diatas dapat dijelaskan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yaitu sebesar 0,991 atau sebesar 98,2% sedangkan 1,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini. Kontribusi dari variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,870.

Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Pengujian Model Penelitian (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1036.450	2	518.225	842.222	.000 ^b
	Residual	18.459	30	.615		
	Total	1054.909	32			

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas yang dapat dilihat dari pengujian uji F yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 25, maka mendapatkan hasil F_{hitung} variabel X_1 (kecerdasan emosional), X_2 (Kecerdasan intelektual) adalah sebesar 842,222. Selanjutnya nilai F_{hitung} tersebut dicocokkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dicari pada tabel yang termasuk pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = dan dk penyebut = $(n-k-1)$ dan taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 5%, jadi dk pembilang = 2, dan dk penyebut =30, sehingga diperoleh

nilai $F_{tabel} = 3,32$. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y . Adapun hitungan dari pengujian hipotesisnya adalah:

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

$$842.222 > 3,32$$

Pengujian Model Penelitian (Uji t)

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.971	1.018		5.863	.000		
	Kecerdasan Emosional	.039	.132	.041	.294	.771	.030	33.048
	Kecerdasan Intelektual	.870	.127	.951	6.849	.000	.030	33.048

Sumber: Hasil Penelitian, diolah 2022

Berdasarkan pengujian dalam tabel diatas, nilai signifikan (sig) variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai sebesar 0,771, menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Dapat disimpulkan nilai signifikan kecerdasan emosional lebih besar daripada nilai batas yaitu $0,771 > 0,05$ Hasil perhitungan berikut juga menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 0,294 sedangkan nilai T_{tabel} 2,04227 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak

5. Penutup

Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anala Cakra Energi, secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anala Cakra Energi, sedangkan secara simultan variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anala Cakra Energi

Daftar Pustaka

- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 259-272.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Ginting, Immanuel M., TryA Bangun, DavinV Munthe, and Sumiati Sihombing. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen* 5:35-44.
- Mandala, Erlangga Arya, and Faresti Nurdiana Dihan. (2018). Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Madu Baru. *Jurnal Kajian Bisnis* 26(1):13-28.
- Mamangkey, L. A., Tewel, B., & Trang, I. (2018). Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan sosial (SQ) terhadap kinerja karyawan kantor wilayah bank bri manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Muhammad, Adji Suradji. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. pln persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88-97.

- Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, 4(2), 98-107.
- Rahmasari, Lisda. (2021). Analisis Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi, Dan Kapabilitas Pemasaran Terhadap Keunggulan Bersaing Pada UKM Olahan Ikan Di Semarang. *Jurnal Ilmiah Aset* 23(1):21–30. doi: 10.37470/1.23.1.174.
- sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "X". *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1), 271-288.