

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA (SGS))**

Ningrum Ramadhani

Email : ramadhaniningrum81@mail.com

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah

Abstrak

Berkembangnya sistem dunia kerja menjadikan alasan dari berbagai lembaga sebagai pedoman untuk lebih berinovatif lagi. Kompensasi sebagai dasar manusia dalam mencukupi kebutuhannya dan kecerdasan emosional sebagai bentuk karakter pribadi karyawan dalam merangsang sebuah kinerja dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. SGS di Desa Barowa. PT SGS (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Industri Plywood. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SGS. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y). Metode penelitian ini menggunakan metode observasi atau pengamatan langsung dan kuesioner. Adapun sampel dari penelitian ini adalah berjumlah 161 Orang. Kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpulan data utama, Analisis data menggunakan korelasi berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasinya (R^2) = 49,7% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kecerdasan emosional, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting terutama didalam kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, sehingga karyawan diusahakan harus mampu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pelaksanaan tugasnya tersebut karyawan dipacu untuk membuat prestasi dan kinerja yang tinggi agar perusahaan mampu bergerak cepat dalam mencapai target-target dan cita-cita perusahaan. Setiap manusia ingin berprestasi dalam pekerjaan. Sebagian masyarakat beranggapan bahwa Intelektual Quotient (IQ) menentukan keberhasilan seseorang. Namun kenyataan tidak demikian, Penelitian Goleman dalam Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa

di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kekurangan dalam kecerdasan emosional tampaknya sangat hampir pasti mengundang kegagalan adalah di negara-negara maju dan berkembang beberapa tahun terakhir mengalami laju perubahan yang luar biasa besar seperti hiper-inflasi, gejolak politik, dan ekonomi. Seperti yang di ungkapkan oleh Murray (2005), Direktur Komunikasi di British Airways “perusahaan yang harus menghadapi perubahan paling besar adalah yang paling memerlukan kecerdasan emosi”.

Dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan

selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara salah satunya melalui pemberian kompensasi yang layak.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Namun kurangnya penerapan kecerdasan emosional serta pemberian kompensasi dalam perusahaan menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidak efisienan dan ketidak aktifan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan mengenai pemberian kompensasi di PT.SGS (Sumber Graha Sejahtera) sendiri saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Dengan dituntutnya karyawan untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan kompensasi yang diterima karyawan dirasa belum optimal. Disisi lain, kurangnya penerapan kecerdasan emosional terhadap karyawan yang membuat kinerja karyawan tidak optimal. Sedangkan karyawan dipacu untuk membuat prestasi dan kinerja yang tinggi agar perusahaan mampu bergerak cepat dalam mencapai target-target dan cita-cita perusahaan. Sementara pihak perusahaan sendiri kurang memperhatikan kecerdasan emosional karyawan-karyawannya.

Sedangkan dengan adanya tingkat kecerdasan emosional dan kompensasi dalam suatu perusahaan seperti PT.SGS (Sumber Graha Sejahtera) mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana kinerja adalah proses yang dilakukan oleh beberapa karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dengan

mengedepankan unsur atau nilai-nilai yang di usung lembaga agar karyawan dan perusahaan mampu mencapai hasil yang maksimal dan terencana sesuai perkembangannya. Kinerja haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tidaklah yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai perlu dan mutlak dimaksimalkan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat Indonesia.

Tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi (EQ) dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan). Sangat sulit bagi seorang karyawan untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress, menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi, dan memikul tanggung jawab. Serta untuk tidak menyalahgunakan kemampuan dan keahlian yang merupakan amanah yang dimilikinya kepada jalan yang tidak dibenarkan. Sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka (mutu dan kualitas audit) atau terjadinya penyimpangan-penyimpangan, kecurangan dan manipulasi terhadap tugas yang diberikan begitu puia dengan pemberian kompensasi. Karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu untuk mengetahui serta menangani perasaan mereka dengan baik, mampu untuk menghadapi perasaan orang lain dengan efektif.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.SGS (Sumber Graha Sejahtera).**

METODE PENELITIAN

Tempat dilakukannya penelitian ini yaitu pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs)). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SGS bagian *repair back* berjumlah 200 karyawan dengan menarik beberapa kriteria. Dan jumlah sampel sebagian dari jumphalah populasi sebanyak 161 karyawan. Besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Pengelolaan dan

analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi berganda dimana dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- Y = Kinerja karyawan
- X1 = Kecerdasan emosional
- X2 = Kompensasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Derajat *signifikansi* yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.100	1.407		5.045	.000
X1	.315	.050	.439	6.323	.000
X2	.146	.053	.189	2.728	.007

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji-t dapat dilakukan pembahasan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 = Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,323 koefisien regresi sebesar 0,315 dan nilai (sig) sebesar 0,000, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel independen kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

H2 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,728 koefisien regresi sebesar 0,146 dan nilai (sig) sebesar 0,000, karena tingkat signifikan lebih kecil

dari 0.05 maka secara parsial variabel independen kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima

KoefisienDeterminasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, yang berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji KoefisienDeterminasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.237	1.755

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data Lampiran 5,2018

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut di atas diperoleh nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,497. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 49,7% terhadap kinerja karyawan. Adapun sisanya sebesar 51,3% merupakan kontribusi variabel bebas lain diluar variabel independen di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan dalam bab sebelumnya tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SGS Kabupaten Luwu, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kecerdasan emosional dan pemberian kompensasi pada karyawan. Dan adapun hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa secara simultan variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Di Kabupaten Luwu. Hal tersebut di buktikan dengan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F di peroleh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).
2. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sebesar 0,315 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,323 > 1,654$). Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t di peroleh signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05, hal

ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Di Kabupaten Luwu. Dari hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 25,911 lebih besar dari nilai F table 0,305 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain bahwa kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi teoritis

Bagi PT. SGS sebisa mungkin mempertahankan posisi yang baik tentang kinerja karyawannya yang dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional dan kompensasi. Dan juga berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja ke arah yang sangat-sangat baik.

2. Bagi Praktisi

Karyawan PT.SGS sebaiknya dapat meningkatkan rasa empati terutama dalam mengetahui emosi dari perilaku terhadap sesama rekan kerja, maupun atasan supaya terjalin hubungan yang harmonis satu sama lain di dalam pekerjaan sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahta, Nur. 2013. *Hubungan Tingkat Kepuasan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Yogyakarta*.
- Azhar Eman Mochammad Reszha Dan Soesatyoyoyok. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Supervisor Dengan Efektifitas Komunikasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT.Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol: 2 No: 4 Hal: 1666-1678.
- Badruzzaman, Al Fauzi. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul*". Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Bar-On R. 2005. *The Impact Of Emotional Quotient Inventory Technical Manual*. Toronto : MHS Publication

- Dwi Risma. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Makmur Sejati. *Jurnal Educhild*. Vol: 1 No: 1 Hal: 86-97
- Ferdinand, A, 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golema, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi : Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Hardian Dito, Anoki, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Purbalingga
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Korompis Robert C.Y. Dkk. 2017. Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol: 5 No: 2 Hal: 1238-1249.
- Leonardo Edrick Dan Andreani Fransisca. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA. *Jurnal AGORA*. Vol: 3 No: 2 Hal: 28-31
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mccelland, Dkk. 1973. *Testing For Competence Rather Than For "Intelligence"*. American Psychologist.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Murray, Kevin Dan Jhon White. 2005. "Ceos' Views On Reputation Management". *Jurnal Of Communication Management*. Vol: 9 Hal: 348-358.
- Nindito, Faiq Anung. 2005. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Di PT. Polysindo Eka Perkasa, Tbk)*. Tesis. UNDIP Yang Tidak Dipublikasikan.
- Notoadmojo Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rizkansyah Irfan, Yunus Mukhlis, Amri. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen*. Vol: 4 No: 2 Hal: 109-117.
- Retnaningsih Sudarwanti, SE, 2007, *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang
- Rahayuningsih, Sri 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)*. Universitas Stikubank Semarang
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robert L Mathis, Jhon H Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Saida. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu*. Palu.
- Salovey P And Mayer P. 1990. *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition, And Personality*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Setyaningrum Rani, Utami Hamidah Nahyati, Ruhana Ika, 2016, Pengaruh Kecerdasan

Emosional Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis*, (JAB).Vol: 36 No: 1 Hal: 211-220

- Setiawan Iwan. 2013.*Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Dealer Dunia Honda Surabaya*.Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
- Suhartini. 1999. Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi.*Jurnal Siasat Bisnis*. No: 4Vol: 2.
- Sugiyono. 2009.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, Dwi. 2012. *Upaya Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Melalui Metode Pembelajaran Cooperative Script Pada Mata Pelajara IPS Kelas VIII A SMP N 4 Kalasan*.Kalasan.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung :Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*.Bandung: Alfa Beta.
- Wibowo, 2011. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.