

Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri

Listi Yanti
Universitas Mathlaul Anwar, Banten
listiyanti@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how much influence professional competence, credibility and emotional intelligent toward pilot performance –either partially or simultaneously. The research design used in the preparation of this research is quantitative causal associative aimed to determine the effect of independent variables on the dependent. The study applied descriptive and deductive of multivariate regression method it's include 91 respondents as the samples. The samples were selected through simple random sampling. The statistical tool were used is SPSS 17 Software as the means to examine the data. Hypothesis testing based on test results showed that professional competence was positive effect on the pilot performance with value of 0,848, while credibility based on partial test was too positive effect on the pilot performance as well as 0,838, and then emotional intelligent had positive and significant effect through pilot performance wit value 0,867. Therefore result of determinate coefficient (R²) of 76,2% can be summed up the effect of the variable independent to variable Y where the influence are positive either partially or simultaneously. The results of this research can be stated that the multiple correlation is significant. Thus the null hypothesis (H₀) that states there are no effect between professional competence, credibility and emotional intelligent toward pilot performance are rejected, while the alternative hypothesis (H_a) are accepted.

Keyword : Professional Competence, Credibility, Emotional Intelligent, Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal (Wahyudi, 2019).

Menjadi tugas besar bagi perusahaan maskapai penerbangan, sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perlu dilakukan dengan sigap dan keseriusan dalam menangani SDM yang berkualitas, bukan hanya sekedar keuntungan, namun perlu mengalokasikan anggaran yang besar dalam investasi SDM.

Investasi sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi sumber daya manusia ini merupakan hal paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang jumlah dan mutu kerja, disiplin kerja, loyalitas, dedikasi, efisiensi, efektivitas kerja, dan produktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang (Anggraeni, 2020).

Untuk menghadapi hal itu, maka perlu bagi para eksekutif PT. Garuda Indonesia berpikir strategis dengan perencanaan taktis yang implementatif, sehingga dapat secara optimal memberdayakan sumber daya yang ada dengan capaian penguasaan segmentasi pasar yang maksimal di masa mendatang, yang pada akhirnya dapat menghadapi persaingan global dengan baik.

Salah satu perangkat penting dalam maskapai penerbangan adalah Pilot. Pilot merupakan maskot maskapai penerbangan, yang keberadaannya menjadi sentral dan vital. Mengingat berjalannya suatu perusahaan maskapai penerbangan tergantung pada Pilot yang dimiliki. Bahkan keberadaan pilot lah yang menjadi daya tarik pelanggan transportasi udara, dikarenakan moda transportasi ini lebih menjual pada sisi keselamatan dan keamanan pelanggan. Oleh karenanya dibutuhkan pilot-pilot yang profesional, di mana para pilot secara fisik, intelektual dan mental cerdas dan matang serta mampu mengikat konsumen secara emosional. Sehingga konsumen selama perjalanan merasa keselamatannya lebih terjamin dan mendapatkan keamanan dan kenyamanan yang baik, karena mereka ditangani oleh pilot-pilot yang profesional.

Pilot profesional bertanggung jawab penuh atas penumpang yang ia bawa, dan tidak mudah bagi seorang pilot untuk menjalankan pesawat. Mengingat beban yang diembang sangat berat yakni keselamatan para penumpang. Hal ini menuntut pilot, bagaimana ia mampu menguasai pesawat dengan memiliki pengetahuan dan kecakapan ilmu pesawat, tahu rute penerbangan yang aman, mampu mendeteksi bahaya penerbangan, tahu mengatasi masalah penerbangan dan mampu menenangkan penumpang.

Dari sisi inilah yang kemudian dalam industri penerbangan penumpang tidak lagi berbicara soal harga, namun yang utama adalah apakah keselamatan para penumpang

dapat terjamin. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *Civil Aviation Authority* (CAA) pada tahun 1998, diperoleh data bahwa dari 447 kecelakaan fatal pesawat terbang di dunia, 76% di antaranya merupakan kesalahan manusia (*human error*).

Kendati beratnya tugas pilot dan tingginya risiko pekerjaan yang diemban, maka sudah menjadi suatu keharusan bahwa pilot harus menjadi seorang yang profesional dalam bidangnya. Dalam arti, bahwa mereka yang memiliki profesi pilot ini idealnya adalah orang yang memiliki kecerdasan yang tinggi, menguasai ilmu penerbangan dengan baik, tanggung jawab, kesejawatan (*corporateness*), dan etika. Dengan demikian, profesionalitas terkait dengan perilaku yang menjunjung tinggi keahlian, tanggung jawab, kesejawatan (*corporateness*), dan etika sesuai dengan profesi yang digelutinya. Hal ini mutlak diperlukan agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku dan tanpa mengorbankan hal lain (prioritas keselamatan)

Untuk mencapai kondisi tersebut di atas, diperlukan upaya penelitian untuk menganalisis, menemukan sintesis berbagai faktor yang berhubungan dan mampu meningkatkan profesionalitas pilot. Selain berbagai alasan pentingnya peningkatan profesionalitas pilot seperti diuraikan di atas, peningkatan profesionalitas juga harus dilakukan untuk menjawab tantangan dunia penerbangan yang semakin kompleks, serta untuk lebih menjawab ke arah pencapaian tujuan bersama secara efisien dan efektif.

LANDASAN TEORI

Kompetensi menjadi bagian terpenting dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dalam fungsi manajemen adanya pelaksanaan (*Actuating*), yang sudah barang tentu mensyaratkan adanya kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan kredibilitas, bagian dari pada fungsi manajemen perencanaan (*Planning*), dalam hal ini yang dimaksud adalah adanya kepercayaan akan kemampuan dan keahlian pegawai yang diharapkan dapat secara jangka panjang mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut kecerdasan emosional masuk pada fungsi manajemen pelaksanaan (implementasi dan *actuating*). Agar suatu pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, maka dibutuhkan orang-orang yang tidak hanya cerdas dalam menjalankan pekerjaan

tapi ia mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan kerja secara bijak, tenang dan mampu mengendalikan diri, dengan demikian setiap pekerjaan akan dengan cermat, teliti dan berorientasi pada hasil yang memuaskan.

Kesemua tersebut di atas, dalam rangka bagaimana perusahaan memiliki pegawai-pegawai yang berkinerja unggul, yang kemudian diharapkan mampu meningkatkan daya saing perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing ditengah-tengah persaingan global.

Mahsun memberikan pengertian kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Ini menjadi jelas, bahwa eksistensi perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada, semakin perusahaan cerdas dalam merekrut dan memilih, mampu mengembangkan kompetensi pegawai dan melahirkan kredibilitas kerja yang mumpuni, maka akan berdampak terwujudnya sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan (kesejahteraan).

Penjelasan di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2018), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi dapat melahirkan motivasi kerja yang baik sehingga berdampak lahirnya kinerja yang unggul.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Anggraeni (2020), menunjukkan hasil adanya keselarasan antara kredibilitas yang baik dengan kinerja karyawan.

Lebih lanjut Rusilowati (2020), hasil penelitiannya memberikan bukti bahwa suatu proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara sistemik dan baik akan mendapatkan orang-orang yang berkualitas, yang nantinya dapat melahirkan kinerja yang unggul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, yang secara khusus menelaah Kompetensi Profesional, Kredibilitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pilot PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, di mana sampel yang diambil dari populasi dianggap memiliki peluang yang sama dan dilakukan pengambilan secara acak sederhana.

Hasil Penelitian

Hasil olah data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,762 atau sebesar 76,2%, yang artinya kemampuan ketiga variabel eksogen (variabel independen) dalam menjelaskan variabel endogen yaitu kinerja pilot (variabel dependen) cukup besar yakni 76,2%. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut benar-benar menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pilot.

Sebagaimana dijelaskan, kompetensi menjadi bagian terpenting dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dalam fungsi manajemen adanya pelaksanaan (*Actuating*), yang sudah barang tentu mensyaratkan adanya kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan kredibilitas, bagian dari pada fungsi manajemen perencanaan (*Planning*), dalam hal ini yang dimaksud adalah adanya kepercayaan akan kemampuan dan keahlian pegawai yang diharapkan dapat secara jangka panjang mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut kecerdasan emosional masuk pada fungsi manajemen pelaksanaan (implementasi dan *actuating*). Agar suatu pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, maka dibutuhkan orang-orang yang tidak hanya cerdas dalam menjalankan pekerjaan tapi ia mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan kerja secara bijak, tenang dan mampu mengendalikan diri, dengan demikian setiap pekerjaan akan dengan cermat, teliti dan berorientasi pada hasil yang memuaskan.

Kesemua tersebut di atas, dalam rangka bagaimana perusahaan memiliki pegawai-pegawai yang berkinerja unggul, yang kemudian diharapkan mampu meningkatkan daya saing perusahaan, sehingga perusahaan dapat bersaing ditengah-tengah persaingan global.

Mahsun memberikan pengertian kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Ini menjadi jelas, bahwa eksistensi perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada, semakin perusahaan cerdas dalam merekrut dan memilih, mampu mengembangkan kompetensi pegawai dan melahirkan kredibilitas kerja yang mumpuni, maka akan berdampak terwujudnya sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan (kesejahteraan).

Penjelasan di atas diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Arlita, S. E., Ahyani & Missriani (2020), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi dapat melahirkan motivasi kerja yang baik sehingga berdampak lahirnya kinerja yang unggul.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Hairun (2014), menunjukkan hasil adanya keselarasan antara kredibilitas yang baik dengan kinerja karyawan, bahkan hasil penelitiannya mempertegas, bahwa kredibilitas pada jenis bisnis dan keadaan tertentu dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan eksistensi bisnis.

Lebih lanjut Mukrodi (2018), hasil penelitiannya memberikan bukti bahwa suatu proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara sistemik dan baik akan mendapatkan orang-orang yang berkualitas, yang nantinya dapat melahirkan kinerja yang unggul.

KESIMPULAN

Secara parsial kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pilot. Artinya naik turunnya kinerja pilot dipengaruhi oleh kompetensi profesional, yang besaran pengaruhnya bersifat linear. Kredibilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pilot. Hal ini menjelaskan bahwa kenaikan kredibilitas sebesar satu-satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja yang bersifat linear. Variabel kecerdasan emosional berdasarkan uji regresi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pilot, di mana hasil tersebut memberikan bukti empirik bahwa kecerdasan emosi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pilot. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi profesional, kredibilitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pilot. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa ketiga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 76,2% dan sisanya sebesar 23,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.

- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggranei, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8-14.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.
- Wahyudi, W. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 221-230.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.