



Pengaruh Kecerdasan Pribadi Dan Kecakapan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Rohmah¹; Yohanes Julfi²;

¹Dosen STIE Semarang; ² mahasiswa STIE Semarang

siti.rochmah@stiesemarang.ac.id

Kata Kunci

*Kecerdasan pribadi,
kecakapan sosial*

Abstraksi.

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji regresi menunjukkan kecerdasan pribadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Disitributor sepatu homyped di Semarang. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa kecerdasan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa kecakapan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract.

The results of hypothesis testing conducted with regression tests show personal intelligence has a positive and significant effect on the performance of employees in homyped shoe distributors in Semarang. By using empirical data obtained from the questionnaire it can be proven that personal intelligence has a positive and significant effect on employee performance. By using empirical data obtained from the questionnaire it can be proven that social skills have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword:

*Kecerdasan pribadi,
kecakapan sosial*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Dilihat dari persaingan di lingkungan industri saat ini perusahaan dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Keputusan tersebut menyangkut keputusan didalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola

sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Robbins, 2010:9). Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja karyawan, agar sesuai dengan harapan perusahaan Habibah dalam Fabiola (2005:1). Dengan ini alasan yang mendasar peneliti untuk menilai kinerja karyawan adalah, untuk memberikan gagasan kepada atasan tentang bagaimana meningkatkan sikap karyawan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila karyawan produktif dan mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan tentunya tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri, serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain Martin dalam Fabiola (2005:2). Carruso dalam Fabiola (2005:5) mengemukakan bahwa walaupun ia mendukung keberadaan kecerdasan emosional tetapi pada kenyataannya kecerdasan intelektual yang diukur dengan *IQ* masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Tulisan mengenai masalah tersebut menyebutkan bahwa para ahli masih mempercayai bahwa jika seseorang memiliki skor *IQ* yang tinggi maka ia akan dapat lebih berhasil dalam pekerjaannya.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ada yang paling penting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan adalah kualitas emosional yang menyangkut 2 hal yaitu kecakapan pribadi dan kecakapan sosial. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosional dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi. Kecerdasan manusia bukanlah merupakan suatu hal yang bersifat dimensi tunggal semata, yang hanya bisa diukur dari satu sisi dimensi, namun juga kemampuannya menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin,2000:104). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah dilakukan *World Investment Report (WIR)* tahun 2003, indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah. (Yuli, 2004)

Sebuah perusahaan yang tangguh mempunyai pondasi yang kuat. Individu-individu “hebat” didalamnya merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan, penggunaan kemajuan teknologi informasi tidak serta-merta menjadikan sebuah perusahaan unggul didalam dunia bisnis. Kompetisi yang kuat, tuntutan yang semakin tinggi dan beragam, membuat bisnis memerlukan solusi inovatif yang cepat dan tepat untuk melakukan pengelolaan disegala bidang, termasuk dalam peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Hal ini menjadi salah satu penyebab mengapa perusahaan selalu berupaya untuk melakukan peningkatan dan senantiasa menjaga stabilitas kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sehingga isu-isu dan *problem* terkait ketenagakerjaan yang dapat berdampak pada kinerja merupakan permasalahan yang mendapatkan perhatian dan penanganan secara khusus dan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tentang indikator-indikator kecerdasan emosional tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Pribadi dan Kecakapan Sosial terhadap Kinerja Karyawan UD.SANTOSA Semarang”**.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor kunci bagi kelangsungan organisasi dan pengembangan di masa datang. Edwin Flippo (2002:12) mendefinisikan MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan

pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Fungsi MSDM menurut Dessler (2010:67) diklasifikasikan menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi MSDM tersebut yaitu: Fungsi manajerial meliputi Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian Fungsi operasional meliputi Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Integrasi usaha, Pemeliharaan, dan Pemutusan hubungan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006:3). Hasibuan (2006:10) mendefinisikan sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedanglan Rivai (2005:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Mangkunegara 2011:67). Secara etimologi dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) kata kinerja berarti suatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Dalam *Dictionary Contemporary English* Indonesia, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses dengan terampil sesuai prosedur dan ketentuan yang ada. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjrmahkan kata dari bahasa asing prestasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang. Kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukuranya dilakukan dalam kurun waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 2007). Menurut pandangan wibowo (2007), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja termaksud bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Pengertian Kecerdasan Pribadi

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Intelektual berarti cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan (Depdikbud, 2000 :22). Dalam kehidupan sehari-hari orang bekerja, berfikir menggunakan pikiran inteletiknya. Cepat tidaknya dan terpecahkan atau tidaknya suatu masalah tergantung pada kemampuan inteligensinya. Dilihat dari intelektualnya, kita dapat mengatakan cerdas, berakal dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan, yang mempunyai kecerdasan tinggi terutama yang menyangkut pemikiran dan pemahaman (Retno Ayu Pratiwi, 2011: 23). Menurut robin dan Judge dalam Dwijayanti (2009: 57) mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Menurut Binet dan Simon dalam Dwijayanti (2009:57) kecerdasan intelektual sebagai suatu kemampuan yang terdiri dari tiga ciri yaitu: a. kemampuan untuk mengarahkan pikiran atau mengarahkan tindakan. b. Kemampuan untuk mengubah arah tindakan bila tindakan itulah dilakukan. dan c. Kemampuan untuk mengkritik diri sendiri.

Pengertian Kecakapan Sosial

Manusia diciptakan selain menjadi makhluk individu juga menjadi makhluk sosial. Hal ini mengartikan bahwa manusia tidak dapat hidup di dunia tanpa melakukan interaksi dengan orang lain. Interaksi terhadap orang lain ini disebut dengan istilah sosialisasi. Manusia yang mempunyai kecakapan sosial yang bagus dapat dengan mudah melakukan hubungan dan penyesuaian sosial dilingkungannya. Menurut May Lwin et. al. (2008 :197) kecakapan sosial yang disebut juga dengan kecerdasan interpersonal adalah kemampuan untuk memahami dan memperkirakan perasaan, temperamen, suasana hati, maksud dan keinginan orang lain dan menanggapinya secara layak. Pengertian lain diungkapkan oleh Thomas Armstrong (2004: 4), kecerdasan interpersonal adalah kemampuan memersepsi dan membedakan suasana hati, maksud, motivasi, serta perasaan oranglain.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry L. Sheperd (2010: 137) bahwa: *“social skills are specific behaviors that well-socialiized individuals demonstrate appropriately when they complete social task. Human beings are very social creatures, although different individuals have different degrees of involvement in social life”*. Pernyataan Terry L. Sheperd secara garis besar menjelaskan bahwa kecakapan sosial merupakan perilaku sosial yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas

sosialnya, manusia adalah makhluk sangat sosial, meskipun terdapat perbedaan setiap individu dalam derajat hidup, mereka tetap terlibat dalam kehidupan sosial.

Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam telaah pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya di atas dan hasil penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran maka muncul 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Ha1: Kecerdasan pribadi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha2: Kecakapan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha3: Kecerdasan pribadi dan Kecakapan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

METODELOGI

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2013:117). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan UD.SANTOSA Semarang sebanyak 30 sampel .

Definisi Operasional

Definisni operasional variabel ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2010). Pengembangan instrument ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu: mendefenisikan operasional variabel penelitian, menentukan dimensi yang diambil beserta sub dimensinya, menentukan indikator-indikator variabel penelitian, dan menyusun instrumen (kuisisioner penelitian), yang secara ringkas dapat dilihat pada table berikut ini:

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Kecerdasan Pribadi	Kemampuan memecahkan masalah	-Mengambil keputusan yang tepat -Menyelesaikan masalah secara optimal -Menunjukkan pikiran jernih	Skala likert 1 s.d 5
		Intelegensi Verbal	-Memahami secara intelektual -Ingin tahu -Berani mencoba	
		Intelegensi Praktis	-Tahu mencapai tujuan atau target -Sadar terhadap dunia sekeliling -Minat terhadap dunia baru	
2.	Kecakapan Sosial	Komunikasi	-Mampu menyatakan pendapat -Mendengarkan pendapat orang lain -Memberi masukan kepada teman	Skala likert 1 s.d 5
		Kerjasama	-Bekerja secara tim -Membantu mengatasi masalah dalam tim -Punya tanggung jawab -Bisa diandalkan	

Dalam penelitian ini metode penelitian yang peneliti pilih adalah dengan cara analisis kuantitatif, yaitu analisis data yang berbentuk angka. Analisis data dilakukan dengan analisis dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Software Statistics Product the Social Sciene*). Ada beberapa tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujiannya disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.906	1.943		.981	.335
	Kecerdasan pribadi	.772	.136	.756	5.697	.000
	Kecakapan sosial	.060	.147	.054	.408	.686

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari ke dua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi dijabarkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut, variabel Kecerdasan Pribadi signifikan karena memiliki probabilitas 0,000 atau $< 0,05$. Sedangkan variabel Kecakapan Sosial tidak signifikan karena mempunyai probabilitas 0,686 atau $> 0,05$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel Kecerdasan Pribadi. Pengaruh Kecerdasan Pribadi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Hipotesis pertama menyatakan bahwa Kecerdasan Pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Distributor sepatu homyped Semarang, diterima. Menurut hasil penelitian diatas, Kecerdasan Pribadi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung teori (Robin dan Judge; 2009:57)

yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar, dan memecahkan masalah. Juga mendukung penelitian (Eysenk; 1981) yang menyatakan bahwa kecenderungan mereka yang memiliki kecerdasan pribadi tinggi akan lebih mudah menyerap ilmu atau pengetahuan yang diberikan, sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan akan lebih baik. Juga mendukung penelitian (Wiramiharja; 2003) yang menyatakan bahwa kecerdasan yang bersifat kognitif memiliki hubungan positif yang cukup berpengaruh secara signifikan pada prestasi kerja seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Pribadi dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah atau tantangan yang ada dalam perusahaan untuk menemukan pemecahan masalah yang ada didalam lingkungan kerja karyawan supaya mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Pengaruh Faktor Internal terhadap Kinerja Pemasaran Hasil hipotesis kedua menyatakan Kecakapan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Distributor sepatu homyped Semarang, ditolak. Menurut hasil penelitian diatas Kecakapan Sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Jan Derksen dan Theodore Bogels dari Belanda pada tahun 2002 yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara orang-orang yang mempunyai kecakapan sosial yang tinggi dengan kemampuan mereka dalam menghasilkan banyak uang. Pendapat lain dikemukakan oleh Ahmadi (2004; 10) menjelaskan bahwa kecakapan sosial adalah kemampuan untuk memperoleh timbal balik antara individu ke individu atau golongan didalam usaha mereka untuk memecahkan persoalan yang dihadapinya. Maka dapat disimpulkan Kecakapan Sosial dalam penelitian ini merupakan kemampuan individu untuk melakukan hubungan sosial dalam bentuk komunikasi dan kerja sama dengan orang lain di lingkungan pekerjaanya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu untuk meneliti apakah kecerdasan pribadi dan kecakapan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Distributor sepatu Homyped di wilayah Semarang. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji regresi menunjukkan kecerdasan pribadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di Disitributor sepatu homyped di Semarang. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa kecerdasan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari kuesioner dapat dibuktikan bahwa kecakapan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia, N. J. O. 2003. *Analisis Faktor Fundamental Dan Risiko Sistematis Terhadap Harga Saham Property Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan. Universitas Kristen Petra.
- Anwar. (2006). *Pendidikan kecakapan Hidup (Life Skills Educations)*. Bandung :Alfabeta.
- Cooper, R.K., dan Sawaf, A. 1999 *Executive EQ: kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan organisasi* Alih Bahasa: Widodo Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Departemen Agama. (2005). *Pedoman Integrasi Life Skills dalam Pembelajaran*. Jakarta : Direktorat Kelembagaan Agama Islam.
- Dessler Garry, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid Dua* PT Indeks Jakarta
- Goleman, D. 1997 *Emotional intelligence* Alih Bahasa: Termaya T Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Goleman, D. 1999 *Kecerdasan emosional untuk mencapai puncak prestasi*. Alih Bahasa: Widodo Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Goleman, D. 2000, **Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ**, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Goleman, D. (2013), *Why Emotional Intelligence is More Important than IQ (Why Emotional Intelligence is More Important than IQ)*. *Conversational Clinical Psychologist Banu Seçkin Yüksel. Varlık Publications, İstanbul*.
- Iman, E. 2004. *Paradigma Baru Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT.Refika Aditama.
- Munzayanah. (2000). *Tunagrahita*. Surakarta : Depdikbud UNS.
- May Lwin. et al. (2008). *Cara Mengembangkan Berbagai Komponen Kecerdasan*. (Alih bahasa : Christine Sujana,S.Pd). Jakarta : Penerbit Indeks.

- Robbins, S. P. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh (Jilid I)*. Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Shapiro, L.E. 1997 *Mengajarkan emotional intelligence pada anak* Alih Bahasa: AI. Kanjoro Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Thomas Armstrong. (2004). *Menerapkan Multiple Intelligences di Sekolah*. Penerjemah : Yudhi Murtanto. Bandung : Kaifa.
- Terry L. Shepherd. (2010). *Working with Student with Emotional and Behavior Disorder*. United States of America : Pearson Education, Inc.
- Yuli, S. (2004). *Kinerja aparatur pemerintah masih memprihatinkan*. <http://www.suamerdeka.com>.
- Yen, I., Tjahjoanggoro, A.J., & Atmaji, G. (2003). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja distributor Multi Level Marketing (MLM). *Jurnal Psikologi*, 8.
- Yuningsih, "Membangun Komitmen dan Menciptakan Kinerja Sumber Daya Manusia Untuk Memperoleh Keberhasilan Perusahaan", Fokus Ekonomi Vol.1, April 2002