

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
BTPN SYARIAH CABANG AREA CIREBON TIMUR

Agus Yudianto, S.E., M.M., agusyudianto556@yahoo.com

Tika Indah Septyana tikaindahseptyana.tis@gmail.com

Program Studi Manajemen, STIE Cirebon,

ABSTRACT

Problems in this study is whether or not the influence of emotional intelligence on employee productivity at PT. BTPN Syariah Branch Area East Cirebon, which is identified from emotional intelligence.

This study aims to obtain data about the effect of emotional intelligence on employee productivity at PT. BTPN Syariah Branch Area East Cirebon. Research Methods in this research is descriptive method and survey. Population in this research counted 35 people with sample used in this research counted 35 people by using census technique. The test in this research is based on validity test, reliability test, normality test, homogeneity test, linearity test, simple regression test.

The results showed the positive and significant influence of emotional intelligence on employee productivity at PT. BTPN Syariah Branch Area East Cirebon. The magnitude of the effect of emotional intelligence on employee productivity is shown by the value of R Square of 0.615 or 61.5%. Emotional intelligence of PT. BTPN Syariah Branch East Cirebon Area is in the high category (48.57%) and very high (40%); Nor is the productivity of employees at PT. BTPN Syariah Branch Area East Cirebon is in the high category of 28.57% and very high category of 25.71%.

Overall, it can be concluded that this research has successfully revealed the effect of emotional intelligence on work productivity of employees in PT. BTPN Syariah Branch Area East Cirebon. Thus, the higher the emotional intelligence of an employee, the higher the work productivity.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Productivity

1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan individu yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan suasana yang kondusif untuk tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Untuk mencapai atau melaksanakan tugas dan pekerjaan, karyawan harus mempunyai kemampuan yang memadai perwujudannya akan tampak dalam produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja tidak lahir dengan sendirinya, akan tetapi dipengaruhi oleh suatu motif berprestasi, diantaranya dapat dilihat melalui semangat kerjanya yang tinggi dan suka bekerja untuk mencapai penampilan dan hasil kerja yang sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaannya atas usaha

sendiri, tidak spekulatif (bersifat untung-untungan) serta menyerah atau menggantungkan diri pada nasib.

Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang telah dihasilkan oleh organisasi yang perlu dievaluasi secara terus menerus untuk melihat seberapa jauh atau seberapa besar produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh suatu organisasi setiap periode, pimpinan akan membuat langkah-langkah yang terbaik untuk memperbaiki produktivitas kerja yang diperolehnya pada masa yang akan datang.

Produktivitas kerja karyawan yang telah dicapai BTPN Syariah mengalami fluktuasi, hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya sikap karyawan terhadap masyarakat yang kurang ramah, kurangnya tanggung jawab dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap pelayanan, ataupun kualitas pekerjaan yang tidak maksimal, dan hal tersebut diidentifikasi sebagai penurunan produktivitas kerja karyawan.

Efektivitas dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik, akan tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang setiap harinya harus bekerja dan apabila sudah rusak mesin itu akan dibuang. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal inilah yang disebut dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman (*Emotional Intelligence (EI)*, 2016) mengatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang semuanya itu akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam kehidupannya. Daniel Goleman menyimpulkan bahwa "Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi."

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Di sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Sedamayanti (2012, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja) dalam bukunya mengatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian Professor Dr. Ali Al Kahtani (2013) yang berjudul "*Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework*" menyatakan bahwa di bidang

ketenagakerjaan, tekanan kerja, stres karyawan, kegelisahan, agitasi, mudah tersinggung, atau depresi, semua komponen tersebut terkait dengan dimensi kecerdasan emosional yang berbeda, yang dikenal sebagai EI. Semua gejala emosional ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Emosi berdampak pada segala hal yang dilakukan karyawan. Mereka dapat menghasilkan moral yang lebih tinggi atau lebih rendah, yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif atau negatif. Konsep ini menyoroti definisi dan pengukuran kecerdasan emosional, yang berbeda dari dimensi EI, dan dampak EI terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga menyoroti definisi pekerjaan produktivitas kerja, tujuan penilaian produktivitas kerja, metode penilaian produktivitas kerja, dan pengukuran produktivitas kerja karyawan, hingga pada akhirnya, konsep ini mengusulkan kerangka teoritis yang dapat digunakan oleh Institusi pendidikan tinggi di Kerajaan Arab Saudi.

2. Metode Penelitian, Populasi & Sampel

a. Metode penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan survei yang mengandung makna untuk mendeskripsikan spesifik pengaruh berbagai variabel secara analitis dan teliti.

1) Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, variabel dalam penelitian ini dibagi ke dalam dua jenis yaitu :

a) Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y)

b) Variabel Bebas (Independent)

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu kecerdasan emosional (X).

c) Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Definisi konseptual produktivitas kerja karyawan (Y) kerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Moh. Sa'ad, Psikologi Industri, 2012).

d) Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional produktivitas kerja karyawan (Y) adalah jumlah skor yang diperoleh dari responden dengan menjawab instrumen pengukuran variabel yang menggambarkan indikator-indikator produktivitas kerja karyawan. Indikator produktivitas kerja antara lain usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kepribadian.

Definisi operasional kecerdasan emosio-nal (X) adalah jumlah skor yang diperoleh dari responden dengan menjawab instrumen peng-ukuran variabel yang menggambarkan indikator-indikator kecerdasan emosional. Indicator kecer-dasan

emosional antara lain: kesadaran emosio-nal, sikap asertif, kemandirian, penghargaan diri, aktualisasi diri, empati, tanggung jawab social, pemecahan masalah, uji realitas, sikap fleksibel, ketahanan menanggung stress, pengendalian impuls, kebahagiaan, optimisme, dan motivasi. Tabel berikut ini merupakan gambaran dari operasional variabel penelitian:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja Karyawan (Y) (Sumber : Stephen P Robbins, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Usia • Jenis Kelamin • Status Perkawinan • Masa Kerja • Kemampuan intelektual • Kemampuan fisik • kepribadian 	ordinal
Kecerdasan Emosional (X) (Sumber : Goleman, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • kesadaran emosional, • sikap asertif, • kemandirian, • penghargaan diri, • aktualisasi diri, • empati, • tanggung jawab social, • pemecahan masalah, • uji realitas, • sikap fleksibel, • ketahanan menanggung stress, • pengendalian impuls, • kebahagiaan, • optimisme • motivasi 	ordinal

b. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur yang berjumlah 35 orang.

c. Sampel

Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiono (Metodologi Penelitian Bisnis, 2012) teknik sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan pada PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur. Sebelum angket atau kuesioner ini dijadikan alat pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan analisis validitas dan realibilitas instrument.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dimaksud sebagai upaya mengetahui validitas konstruk itu sendiri adalah sejauh mana hasil yang diperoleh pada pengukuran dapat diinterpretasikan sebagai konstruk psikologis tertentu. Validitas diukur dengan teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, 2012)

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien

N : Banyaknya subjek

X : Skor setiap butir

Y : Skor total

Kriteria uji validitas adalah jika $r_{xy} > r_{tabel}$, maka butir angket dikatakan valid; jika $r_{xy} < r_{tabel}$ maka butir angket dikatakan drop.

1) Hasil Analisis Validitas Butir-Butir Kuesioner Kecerdasan Emosional (X)

Hasil analisis validitas kuesioner kecerdasan emosional terhadap 35 orang karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Nomor Item	r_{itd}	r Tabel	Keterangan	α item
1	0,438	0,344	VALID	0,824
2	0,568		VALID	0,794
3	0,477		VALID	0,797
4	0,485		VALID	0,796
5	0,535		VALID	0,794
6	0,529		VALID	0,791
7	0,569		VALID	0,788
8	0,479		VALID	0,796
9	0,631		VALID	0,777
10	0,524		VALID	0,795
11	0,438		VALID	0,824
12	0,568		VALID	0,794
13	0,477		VALID	0,797
14	0,485		VALID	0,796
15	0,535		VALID	0,794

Sumber : Pengolahan Data Primer

2) Hasil Analisis Validitas Butir-Butir Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil analisis validitas kuesioner produkti-vitas kerja karyawan berdasarkan pendapat 35 orang karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Nomor Item	r _{itd}	r Tabel	Keterangan	Ca item
1	0,545	0,344	VALID	0,913
2	0,544		VALID	0,913
3	0,607		VALID	0,911
4	0,689		VALID	0,908
5	0,574		VALID	0,912
6	0,652		VALID	0,910
7	0,623		VALID	0,910
8	0,714		VALID	0,907
9	0,769		VALID	0,905
10	0,652		VALID	0,909

Sumber : Pengolahan Data Primer

b. Uji Reliabilitas

Butir-butir yang valid selanjutnya dihitung koefisien reliabilitasnya dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Untuk melakukan estimasi reliabilitas dengan rumus ini tes harus dibelah menjadi beberapa bagian. Dalam pembelahan ini, sangat penting untuk menjadikan banyaknya item dalam setiap belahan sama sehingga diharapkan belahan itu seimbang. Bila tidak seimbang akan terjadi *underestimasi* dalam perhitungannya

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{\sum s_x^2} \right)$$

(Sumanto, Pembahasan Terpadu Statistika dan Metodologi Riset, 2012)

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas Alpha

K : Banyaknya belahan

S_j^2 : Varian skor belahan

S_x^2 : Varian skor total

Hasil uji reliabilitas instrument penelitian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X)	0,916	0,344	Reliabilitas sangat tinggi
Produktivitas Kerja Guru (Y)	0,812		Reliabilitas sangat tinggi

Sumber : Pengolahan Data Primer

Setelah dibandingkan dengan r hitung, ternyata kedua instrument tersebut reliabel dan berdasarkan kategori termasuk dalam reliabilitas sangat tinggi.

c. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif sifatnya menggambarkan atau memberikan penjelasan mengenai obyek yang diteliti, maka dalam analisis ini data disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi, grafik dan menggambarkan karakteristik data

d. Uji Persyaratan Analisis

Sehubungan dengan adanya persyaratan yang harus dipenuhi sebelum menentukan teknik analisis statistik yang digunakan, maka perlu teknik tertentu yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui apakah skor tiap-tiap variabel berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat. Langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Membuat tabel frekuensi
- b. Menentukan frekuensi absolut (f_o)
- c. Menentukan frekuensi harapan (f_h)
- d. Menghitung selisih antara frekuensi absolut dan frekuensi harapan $f_o - f_h$
- e. Mengkuadratkan selisih frekuensi absolut dan frekuensi harapan $(f_o - f_h)^2$
- f. Menghitung jumlah chi kuadrat : $\chi^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$
- g. Menentukan Chi Kuadrat tabel dengan derajat kebebasan (dk) = n - 1 pada tingkat signifikansi 5%

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Chi Kuadrat. Kriteria sampel berdistribusi normal apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$.

Hipotesis statistik yang digunakan dalam uji normalitas yaitu :

H_o : galat taksiran populasi tidak berdistribusi normal

H_1 : galat taksiran data populasi berdistribusi normal

Data hasil analisis uji normalitas tersebut dapat dilihat pada lampiran yang kemudian dirangkum pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Analisis Pengujian Normalitas

Kelompok Data	Kls	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Ket
Kecerdasan Emosional	6	26,365 9	48,60	Normal
Produktivitas Kerja Karyawan	6	32,675 3	24	Normal

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji analisis normalitas pada tabel 5 diketahui bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_o ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain kedua kelompok data kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan berdistribusi normal

e. Uji Homogenitas

Uji homogenitas pada penelitian ini memper-gunakan teknik uji Bartlett.

$$\chi^2 = (ln 10) \{B - (\sum db) \log s_i^2\}$$

Keterangan :

χ^2 : koefisien chi ckuadrat

$B = (\sum db) \log s_i^2$

$\sum db$ = Jumlah db

$\log s_i^2$ = varians gabungan

Langkah-langkah yang digunakan untuk uji homogenitas varians ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data dikelompokkan untuk menentukan varians
- 2) Menghitung varians sampel : $s_1^2, s_2^2, \dots, s_k^2$,
- 3) dari sampel berukuran : n_1, n_2, \dots, n_k
- 4) Menghitung varian gabungan : $s^2 = \frac{\sum(db s_i^2)}{\sum db}$
- 5) Menghitung nilai $B = (\sum db) \log s_i^2$
- 6) Menentukan nilai r tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $db = k - 1$

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlet. Syarat ini berkenaan dengan kesamaan varians gabungan kualitas pelayanan dan loyalitas nasabah. Kriteria uji homogenitas terpenuhi apabila nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$. Data hasil analisis uji homogenitas dirangkum pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6 Hasil Uji Homogenitas

Varian	Dk (k-1)	χ^2 hitung	χ^2 tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Y atas X	6	-1,37	12,59	Homogen

Berdasarkan hasil uji kesamaan varians gabungan / homogenitas data diketahui bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain kedua varians gabungan bersifat homogen.

f. Uji Linearitas

Uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah regresi (bentuk linier) yang diperoleh data artinya jika digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai hubungan antara beberapa variabel yang sedang dianalisis. Regresi linear dinyatakan berarti apabila harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ diuji pada taraf signifikansi 0,05.

Rumus yang digunakan uji F adalah

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

Keterangan :

F : Koefisien F hitung

RJK_{TC} : Rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok

RJK_E : Rata-rata jumlah kuadrat error

Untuk melihat linieritas data dapat dilihat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau nilai P-value pada hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20 seperti terlihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

	F hitung	F tabel	P value	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional- Produktivitas Kerja Karyawan	189,562	4,13	0,000	Linier

Sumber : Pengolahan Data Primer

Pada tabel 7 ditunjukkan bahwa angka F hitung sebesar 189,562 jauh lebih besar dibandingkan dengan F tabel_(1,34) sebesar 4,13. Kesimpulannya adalah hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan linier.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5 % dari 100 % atau kebenaran yang dicapai 95%. Hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis yang diajukan adalah hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nihil (H_0) adalah tandingan dari hipotesis alternatif (H_a), dimana jika hasil pengujian secara statistik terhadap hipotesis nihil (H_0) dinyatakan ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, begitu juga sebaliknya.

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai Y (*response variabel*) apabila nilai X (*predictor variabel*) berubah satu satuan. Persamaan tersebut dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

2) Analisis Kelayakan Koefisien Regresi

Pengujian koefisien regresi bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Pengujian dilakukan dengan Uji t. Untuk menentukan t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sedangkan *degree of freedom (df)* sebesar $n-2$. Kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel.

5. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1) Usia Responden

Tabulasi usia responden dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Usia Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	4	11,43
26 – 30 tahun	2	5,71
31 – 35 tahun	6	17,14
36 – 40 tahun	8	22,86
>41 tahun	15	42,86
Jumlah	35	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa responden berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 4 (11,43%) dan responden yang berumur antara 26-30 tahun sebanyak 2 orang (5,71%), diikuti dengan usia responden 31–35 tahun sebanyak 6 orang (17,14%), usia responden 36–40 tahun sebanyak 8 orang (22,86%) dan usia di atas 41 tahun sebanyak 15 orang (42,86%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur sebagian besar berusia diatas 41 tahun.

2) Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	16	45,71
Perempuan	19	54,29
Jumlah	35	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 19 orang (54,29%) dibandingkan laki-laki yang hanya 16 orang (45,71%). Hal ini disebabkan karena pekerjaan di PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur lebih memerlukan keluwesan, kesabaran, keuletan dan ketelatenan dalam melayani nasabah.

3) Status Perkawinan

Tabel berikut ini menyajikan data responden yang berhubungan dengan status perkawinan sebagai berikut:

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Belum menikah	14	40,00
Menikah	11	31,43
Janda/Duda	10	28,57
Jumlah	35	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.3 Jumlah karyawan yang belum menikah berjumlah 14 orang (40%), dibandingkan jumlah karyawan yang sudah menikah sebanyak 11 orang (31,43%) dan Janda/Duda yang hanya berjumlah 10 orang (28,57%). Hal ini menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang belum menikah dapat dijadikan indikator tingkat produktivitas karyawan.

4) **Masa Kerja**

Karakteristik karyawan yang menjadi subyek dalam penelitian ini berdasarkan masa kerjanya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	0	0,00
1 – 3 tahun	0	0,00
3 – 5 tahun	5	14,29
5 – 10 tahun	19	54,29
> 10 tahun	11	31,43
Jumlah	35	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini terbanyak mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun yaitu 19 orang (54,29%) dan masa kerja >10 tahun ada 11 orang (31,43%) sedangkan karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun hanya ada 5 orang (14,29%). Hal ini menunjukkan karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur sebagian besar memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu diatas 5 tahun.

b. Deskripsi Kecerdasan Emosional (X)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh skor kecerdasan emosional menyebar dari skor terendah 24 hingga skor tertinggi 73 dengan rentang data 49. Dari hasil pengolahan data statistic diperoleh skor rata-rata 60,91; median 63; modus 57 dan standar deviasi (STD) sebesar 9,03. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table kategori berikut ini :

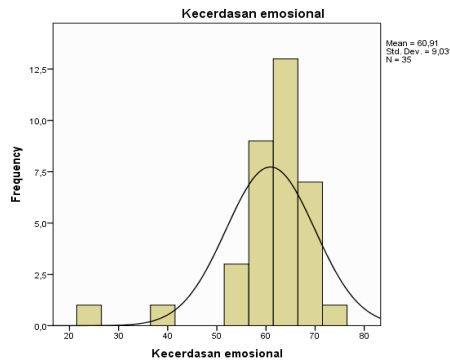
Tabel 12 Kategori Data Kecerdasan Emosional

Kelas Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
24 – 33	Sangat Rendah	1	2,86
34 – 43	Rendah	1	2,86
44 – 53	Sedang	2	5,71
54 – 63	Tinggi	17	48,57
64 – 73	Sangat Tinggi	14	40
Jumlah		35	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil penelitian yang digambarkan pada table 12 menunjukkan hampir setengahnya (48,57%) karyawan PT.BTPN Cabang Area Cirebon Timur memiliki

tingkat kecerdasan emosional tinggi dan sangat tinggi (40%). Berikut ini, merupakan gambaran dari kecerdasan emosional PT.BTPN Cabang Area Cirebon Timur.



Gambar 1 Grafik Histogram Kecerdasan Emosional

Gambar histogram kecerdasan emosional menunjukkan bahwa skor jawaban terpusat pada skor antara 63. Skala penafsiran kecerdasan emosional jika dikonsultasikan pada Table 4.1 dan berdasarkan pendapat rata-rata responden tentang kualitas pelayanan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional termasuk dalam kategori tinggi sebesar 48,57%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional karyawan PT.BTPN Cabang Area Cirebon Timur dinilai tinggi.

c. Deskripsi Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

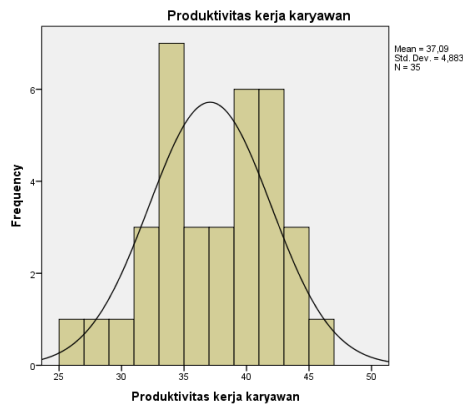
Hasil analisis data penelitian menunjukkan skor produktivitas kerja karyawan menyebar dari skor terendah 26 hingga skor tertinggi 45 dengan rentang data 19. skor rata-rata 37,08; median 38; modus 42 dan standar deviasi (STD) sebesar 4,88. Kategorisasi data produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel 13 Kategori Data Produktivitas Kerja Karyawan

Kelas Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
26 – 29	Sangat Rendah	2	5,71
30 – 33	Rendah	7	20,00
34 – 37	Sedang	7	20,00
38 – 41	Tinggi	10	28,57
42 – 45	Sangat Tinggi	9	25,71
Jumlah		35	100

Sumber : Pengolahan Data Primer (Lampiran 5)

Berdasarkan hasil penelitian yang digambarkan pada Tabel 13 menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan PT.BTPN Cabang Area Cirebon Timur sebagian besar termasuk dalam kategori tinggi sebesar 28,57% dan sebagian besar lagi termasuk dalam kategori sangat tinggi sebesar 25,71%. Untuk lebih jelasnya hal tersebut digambarkan pada grafik berikut ini :



Gambar 2 Grafik Histogram Produktivitas Kerja Karyawan

Histogram produktivitas kerja karyawan PT.BTPN Cabang Area Cirebon Timur menunjukkan bahwa skor jawaban terpusat pada 35-40. Jika dikonsultasikan pada tabel 4.6 termasuk pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT.BTPN Cabang Area Cirebon Timur termasuk kategori tinggi.

d. Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh kecerdasan emosional langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan secara langsung ditunjukkan oleh kuadrat nilai beta atau nilai *R square* sebesar 61,5%. Hal ini tercermin dalam nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil analisis Uji t pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa harga t hitung sebesar 2,142 dan t tabel sebesar 1,6741.

Tabel 14 Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	B	Std Error	Beta	t	Sig
Konstanta	11,245	3,593		3,129	0,004
Kecerdasan Emosional	0,424	0,058	0,785	7,268	0,000

Sumber : Pengolahan Data Primer

Jadi H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain terdapat pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11,245 + 0,424X + \epsilon$$

Persamaan tersebut menggambarkan tanpa adanya variabel kualitas pelayanan, besarnya produktivitas kerja karyawan adalah 11,245. Setiap peningkatan pada kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan sebesar 1 point maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,424 point. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan.

Pada hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur. Tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur 48,57% berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja para karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%.

Kecerdasan emosional bekerja secara sinergis dengan keterampilan kognitif, orang-orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Semakin kompleks pekerjaan, makin penting kecerdasan emosional. Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang yang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, orang tidak akan mampu menggunakan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi bakat yang mereka miliki secara maksimum. Kecerdasan emosional memiliki peran penting untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Howard Gardner (2013) terdapat lima pokok utama dari kecerdasan emosional seseorang, yakni mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri. Kecerdasan emosi merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

6. Kesimpulan

Tingkat kecerdasan emosional karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur 48,57% berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja para karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain jika kecerdasan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan meningkat. Besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur sebesar 61,5%.

Daftar Pustaka

- Ahmed, Z., Sabir, S., Rehman, Z., Khosa, M., dan Khan, A., 2016, *The Impact of Emotional Intelligence on Employee's Performance in Public and Private Higher Educational Institutions of Pakistan*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 11. Ver. V (November. 2016), PP 63-71 www.iosrjournals.org.
- Al Kahtani, A., 2013, *Employee Emotional Intelligence and Employee Performance in the Higher Education Institutions in Saudi Arabia: A Proposed Theoretical Framework*, International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 9; August 2013, © Center for Promoting Ideas, USA www.ijbssnet.com

- Arikunto, S, 2012, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, ISBN 978-979-518-998-5.
- As'ad, M., 2012, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat, Liberty, Yogyakarta, ISBN 979-499-073-6.
- Batool, B., F., 2013, *Emotional Intelligence and Effective Leadership*, Journal of Business Studies Quarterly, Vol. 4, No. 3, ISSN 2152-1034.
- Cary Cherniss & Daniel Goleman, 2017, *The Emotionally Intelligent Workplace:How to Select For, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, by John Wiley & Sons, Inc., or related companies. All rights reserved. ISBN: 978-0-7879-6105-3
- Gardner, H 2011, *Multiple Intelligences*, Paper Back Edition published by Basic Books, ISBN 978-0-465-02433-9
- Goleman, D., 2016, *Emotional Intelligence*, Published by Bantam Doubleday Dell Publishing, ISBN 978-055-384-007-0
- Hasibuan, M.,S.,P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, ISBN 979-526-491-5.
- Jhon., J.,H., dan Robert, L.,M., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, ISBN 978-113-395-310-4
- Patricia, P., 2016. *EQ di Tempat Kerja*. Jakarta : Pustaka Delapastasa
- Rapareni, Y., 2013, *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang*, Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius) Vol. 3 No. 1 Jan 2013
- Risma, D., 2012, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian Eksperimen*, EDUCHILD. Vol.01 No.1 2012
- Robbins, S.P & Judge T.A, 2013, *Organisational Behavior*, (15th ed) Global Edition, Pearson Prentice Hall ISBN-13: 978-0-13-283487-2
- Sedamayanti, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Stein, S.,J., dan Book H.,E., 2011, *The EQ Edge : Emotional Intelligence and Your Success*, John Wiley & Sons Canada Ltd, 6045 Freemont Blvd, Missisauga Ontario, ISBN 978-0-470-68161-9
- Stein, S.,J., dan Book H.,E., 2014. *Ledakan EQ 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Kaifa Mizan Pustaka, Bandung, ISBN 979-945-230-9
- Sugiono, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV.Alfabeta Bandung. ISBN 978-979-843-324-5
- Sumanto, 2012, *Pembahasan Terpadu Statistika dan Metodologi Riset*, Andi Offset, Yogyakarta, ISBN 979-533-789-0
- Vratskikh, I., Masa'deh, R.M., Al-Lozi, M., dan Maqableh, M., 2016, *The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction*, International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 2; 2016 Published by Canadian Center of Science and Education, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119, URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n2p69>