

# **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TASPEN (Persero) CABANG MANADO**

**Arief P. W. Nugroho<sup>\*1</sup>, Vekky Supit<sup>\*2</sup>, Adelaida Joroh<sup>\*3</sup>**

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

<sup>1</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

<sup>2</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

<sup>3</sup>Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: <sup>\*1</sup>[alvanugroho999@gmail.com](mailto:alvanugroho999@gmail.com), <sup>\*2</sup>[vekkysupit@gmail.com](mailto:vekkysupit@gmail.com), <sup>\*3</sup>[jorohadelaida84@gmail.com](mailto:jorohadelaida84@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Kecerdasaan emosional termasuk dalam ketrampilan softskill dimana seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional mampu mengendalikan atau mengontrol perasaan terhadap diri sendiri dan orang lain sehingga dengan perasaan yang ada bisa dapat terkendali, mempunyai kemampuan dalam memberikan motivasi kepada diri sendiri bahkan orang lain, dan selanjutnya mempunyai kemampuan dalam mengendalikan atau mengelola emosi sehingga dalam kegiatan bekerjasama secara tim, kegiatan dalam masyarakat dan organisasi bisa terjalin dengan baik. Kinerja karyawan sendiri merupakan hal yang penting dalam perusahaan dimana kinerja karyawan menentukan keberhasilan suatu perusahaan atas pencapaian target suatu perusahaan, oleh karena itu kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang persaingan antar perusahaan. Tujuan penelitian: Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado, PT Taspem sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu asuransi bagi PNS atau ASN, serta pensiunan pejabat negara. Untuk memberikan bentuk implementasi kecerdasan emosional yang seharusnya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat di PT.TASPEN (Persero) Cabang Manado. Jenis penelitian yaitu kuantitatif. Populasi 35 dan sampel 35 dimana sampel jenuh yang digunakan. Hasil, total skor variabel kecerdasan emosional (X) berada pada antara kuartil 2 dan 3 dengan interval cukup baik dan baik, Total skor variabel kinerja karyawan (Y) berada pada antara kuartil 2 dan 3 dengan interval cukup baik dan baik. Pembahasan. Semua item pernyataan valid dan reliabel dan terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel kecerdasan emosional dan kinerja sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kedua variabel. Implementasi diberikan berupa model untuk perubahan. Kesimpulan: Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yang ada. Saran: Memberikan pelatihan yang berhubungan dengan komunikasi, etika, kepemimpinan, Mengadakan evaluasi kinerja dengan rutin sehingga perusahaan bisa dengan cepat melakukan perubahan supaya kinerja meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

**Kata Kunci : Pengaruh, Kecerdasan Emosional, Kinerja, PT TASPEN**

## A. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang

Perkembangan digitalisasi saat ini menjadi salah satu program pemerintah dalam mempersiapkan berbagai upaya yang strategis agar sumber daya manusia (SDM) mampu memanfaatkan teknologi yang ada dan dengan kemampuan penggunaan teknologi tersebut bisa memberikan keuntungan kepada SDM tersebut dalam menghadapi tantangan terutama tantangan persaingan memperoleh pekerjaan bahkan membuka usaha baru. Pembekalan diri akan ketrampilan menggunakan teknologi digital seperti penggunaan mesin-mesin terbaru beserta dengan fitur dan perancangan aplikasi menyatakan dengan pasti bahwa SDM mampu bersaing dengan SDM dari dalam maupun SDM dari luar yang akan mencoba beradu nasib di negara kita bahkan daerah kita. Ketrampilan tersebut dapat kita kategorikan dalam ketrampilan *hardskill*. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan (Sulistiyan dan Rosidah, 2009:11).

Ketrampilan *hardskill* yang dimiliki dapat terus ditingkatkan melalui pelatihan ketrampilan serta kebiasaan yang sering kita aplikasikan atau kita gunakan, karena kebiasaan tersebut dapat memberikan pengalaman. Dengan pengalaman kita bisa mengetahui kekurangan dan kelebihan dari suatu kegiatan di bidang-bidang terkait. Kemampuan *softskill* sudah kita miliki dari lahir, tetapi kemampuan *softskill* masih bisa kita dibentuk lagi dengan bersosialisasi atau bermasyarakat. Kemampuan *softskill* sangat berkaitan erat dengan 1. kemampuan berkomunikasi, dimana dengan memiliki kemampuan berkomunikasi maka banyak manfaat yang bisa diperoleh. Kemampuan berkomunikasi termasuk menjadi pendengar yang baik dalam suatu pertemuan, mampu bernegosiasi sebelum terjadi kesepakatan, cara berbicara baik (berpidato di depan masyarakat atau orang banyak, menjadi nara sumber baik dipertemuan ilmiah, organisasi kemasyarakatan, dll), 2. kemampuan dalam memecahkan masalah yang sedang terjadi dimana keputusan yang diambil berdasarkan penelitian, kemungkinan atau resiko yang dapat terjadi, mempunyai kreativitas yang tinggi, dan mempunyai pemikiran yang kritis dalam menghadapi berbagai bentuk kemungkinan, 3. karakter pemimpin seperti kemampuan mengarahkan, menangani konflik baik di internal maupun eksternal, dll. 4.

Kemampuan beradaptasi, 5. Mempunyai etika seperti mempunyai jiwa pemersatu atau berintegritas, jiwa betarung, kemampuan mengelolah waktu dengan baik,dll.

Kecerdasaan emosional termasuk dalam ketrampilan *softskill* dimana seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional mampu mengendalikan atau mengontrol perasaan terhadap diri sendiri dan orang lain sehingga dengan perasaan yang ada bisa dapat terkendali, mempunyai kemampuan dalam memberikan motivasi kepada diri sendiri bahkan orang lain, dan selanjutnya mempunyai kemampuan dalam mengendalikan atau mengelolah emosi sehingga dalam kegiatan bekerjasama secara tim, kegiatan dalam masyarakat dan organisasi bisa terjalin dengan baik.

Tekanan yang terjadi dalam dunia kerja dapat membuat tenaga kerja atau SDM yang ada mengalami kejenuhan, kebosanan, pemberontakan, stres kerja. Untuk itu SDM harus bisa menngendalikan emosi yang terjadi dengan pengendalian. Salah satu upaya dalam memperkecil tekanan yang ada dengan berkomunikasi dan membentuk tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian seberat apapun pekerjaan kalau dilakukan secara tim sambil berdiskusi dengan baik pasti terselesaikan.

Perusahaan bukan saja membutuhkan SDM yang mempunyai kecerdasan intelektual saja tetapi SDM yang mempunyai kecerdasan emosional juga sangat penting untuk perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu dukungan dari setiap SDM yang ada, komunikasi, kerjasama atau kekompakan tim, kreativitas, merupakan beberapa aspek penentu keberhasilan perusahaan.

Pengetahuan saja tidak cukup membuktikan kesuksesan seseorang untuk menuju kesuksesan, tetapi kecerdasan emosional bisa membuktikan keberhasilan dalam pekerjaan. Karena saat ini perusahaan yang ingin merekrut karyawan bukan karena Indeks Prestasi yang tinggi tetapi perusahaan ingin merekrut karyawan berdasarkan *softskill* yang dimiliki karena ilmu bisa diajarkan dalam perusahaan tetapi *softskill* melekat pada pribadi seseorang yang dapat menggambarkan karakter, perilaku atas pribadi karyawan itu sendiri.

Kinerja yang maksimal akan diberikan jika penguasaan bidang pekerjaan mampu dikuasai dengan benar sehingga kecintaan akan pekerjaan dapat diberikan dengan maksimal. Kecintaan terhadap pekerjaan menyebabkan seberat apapun pekerjaan tidak akan menjadi beban dalam penyelesaiannya tetapi menjadi tantangan untuk segera diselesaikan. Kinerja karyawan harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan

efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun perusahaan, (Rahadi,2010:6)

Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan erat dengan pencapaian tujuan karena target kerja yang dibebankan bisa diselesaikan baik secara perorangan maupun dengan tim, standard kualitas pekerjaan bisa terpenuhi karena dalam proses atau evaluasi hasil kerja selalu menerima kritik sebagai masukan dalam memperbaiki kesalahan bekerja. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat apabila difasilitasi oleh alat dan sarana penunjang pekerjaan yang cepat dan mempunyai kemampuan penggunaan dan pengoperasian alat dan sarana pendukung pekerjaan. Selanjutnya keberhasilan menyelesaikan pekerjaan didasari oleh keinginan dan kemauan yang kuat. Dengan hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target maka peluang untuk meraih prestasi dapat diperhitungkan.

PT Taspen menjalankan fungsinya sebagai menyimpan tabungan dan dana pensiun untuk PNS atau ASN, dimana pelayanan yang terbaik harus diberikan dalam menjalin dan mempertahankan kepercayaan masyarakat dan pemerintah. Ruang lingkup PT Taspen sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu asuransi bagi PNS atau ASN, serta pensiunan pejabat negara. Untuk itu PT Taspen selalu berupaya memberikan yang terbaik dalam semua kegiatan operasionalnya.

Kegiatan pengamatan telah peneliti lakukan dimana PT Taspen berupaya memberikan hasil yang terbaik tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang diamati oleh peneliti seperti kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan contohnya memberikan beban kerja yang besar yang harusnya di kerjakan oleh karyawan kepada mahasiswa magang, masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan tidak berpikir terlebih dahulu contohnya, karyawan yang sering salah mengirim data kepada nasabah yang seharusnya dikirim ke nasabah a ternyata dikirim ke nasabah karena dalam proses pengiriman data tidak dilakukan pemeriksaan terlebih dahulu, masalah selanjutnya masih ada karyawan yang kurang teribat dalam pemecahan masalah contohnya mahasiswa seharusnya yang hanya membantu pekerjaan ternyata bisa mengambil keputusan akibat dari karyawan yang tidak berpartisipasi dalam memecahkan masalah, masih ada karyawan yang egois dalam melakukan pekerjaan contohnya kurangnya kerjasama tim akibat dari keegoisan karyawan, belum semua karyawan dapat menerima kritik sebagai masukan yang positif

contohnya karyawan yang mendapat kritik sering tersinggung padahal kritik yang diberikan sebagai masukan yang positif.

## **b. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.

## **c. Landasan Teori**

### **1) Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, bersikap empati, kasih sayang, motivasi dan kemampuan untuk merespon suasana kegembiraan dan kesedihan secara tepat. (Yusuf dan Nurishan, 2014:242).

### **2) Dampak Kecerdasan Emosional**

- a) *Employee recruitmen and retention*, kecerdasan emosi seseorang yang melakukan perekrutan merupakan hal yang krusial dalam membuat keputusan yang tepat.
- b) *Development of Talent*, individu dapat mengembangkan kompetensi sosial dengan adanya interaksi sosial di tempat kerja. Aktivitas interaksi sosial tersebut merupakan aktivitas pembelajaran dua arah, kedua belah pihak berinteraksi dan memberi informasi/pengetahuan, didalam interaksi sosial tersebut dibutuhkan juga kecerdasan emosional.
- c) *Teamwork*, adanya interaksi dan negosiasi antar anggota kelompok secara aktif pada suatu *teamwork* menciptakan harapan tentang bagaimana mereka sebaiknya berpikir dan bertindak dalam kelompok tersebut.

### **3) Indikator Teknologi Perkantoran**

Kecerdasan emosi dapat diukur dalam berbagai aspek yang ada. Menurut Goleman dalam Tokan, (2016:21), terdapat lima indikator yaitu :

- a) *Self Awareness* (Kesadaran Diri)
- b) *Self Management* (Pengaturan Diri)
- c) *Motivation* (Motivasi)
- d) *Empathy* (Empati)
- e) *Social Skill* (Keterampilan Sosial)

### **4) Pengertian Kinerja**

Menurut Wibowo, (2012:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan

bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. (Husein, 2017:10).

#### **5) Dampak Kinerja**

Menurut Robbins (2006), dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Organisasi akan berkembang dengan pesat
- b) Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran
- c) Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi
- d) Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- e) Perusahaan di mata publik menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

#### **6) Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo, (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

- a) Tujuan
- b) Standar
- c) Umpan Balik
- d) Alat atau Sarana
- e) Kompetensi
- f) Motivasi
- g) Peluang

### **B. METODE PENELITIAN**

#### **a. Jenis dan Metode Penelitian**

Kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan, dan metode penelitian, yaitu deskriptif, lapangan dan kepustakaan.

#### **b. Jenis Data**

Data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

#### **c. Teknik Pengumpul Data**

Observasi, Kuisioner Dan Kajian Pustaka

#### **d. Populasi Dan Sampel**

Populasi sebanyak 35 dan sampel yang digunakan sampel jenuh, sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel.

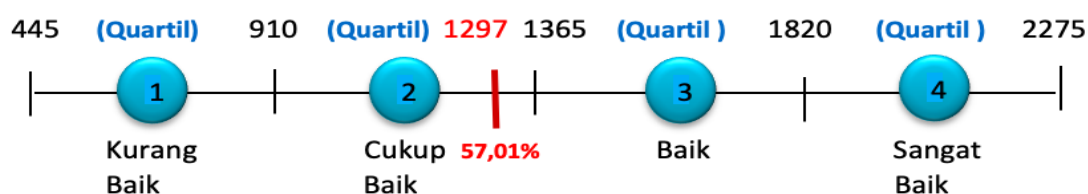
#### e. Metode Analisis Data

- 1) Total Skor
- 2) Uji Validitas
- 3) Uji Reliabilitas
- 4) Analisis Korelasi
- 5) Analisis Regresi Sederhana
- 6) Uji Hipotesis

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

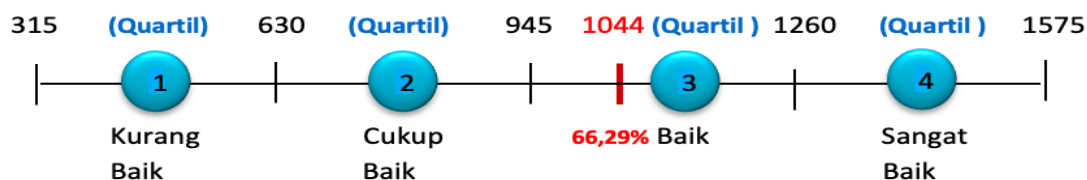
#### a. Hasil

##### 1) Total Skor Variabel Kecerdasan Emosional (X)



Total skor kecerdasan emosional berada di antara interval cukup baik dan baik

##### 2) Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Total skor kecerdasan emosional berada di antara interval cukup baik dan baik tetapi mendekati baik

##### 3) Perolehan Hasil Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X) Dan Kinerja (Y)

| Indikator           | Item Pernyataan | Stat. Produk moment | Validitas | Keterangan |
|---------------------|-----------------|---------------------|-----------|------------|
| Kesadaran Diri      | Item 1          | 0,325               | 0,54      | VALID      |
|                     | Item 2          | 0,325               | 0,73      | VALID      |
|                     | Item 3          | 0,325               | 0,88      | VALID      |
| Pengaturan Diri     | Item 4          | 0,325               | 0,88      | VALID      |
|                     | Item 5          | 0,325               | 0,88      | VALID      |
|                     | Item 6          | 0,325               | 0,54      | VALID      |
| Motivasi            | Item 7          | 0,325               | 0,88      | VALID      |
|                     | Item 8          | 0,325               | 0,88      | VALID      |
|                     | Item 9          | 0,325               | 0,67      | VALID      |
| Empati              | Item 10         | 0,325               | 0,54      | VALID      |
|                     | Item 11         | 0,325               | 0,73      | VALID      |
|                     | Item 12         | 0,325               | 0,52      | VALID      |
| Keterampilan Sosial | Item 13         | 0,325               | 0,57      | VALID      |

| Indikator   | Item Pernyataan | Stat. Produk moment | Validitas | Keterangan |
|-------------|-----------------|---------------------|-----------|------------|
| Tujuan      | Item 1          | 0,325               | 0,66      | VALID      |
| Standart    | Item 2          | 0,325               | 0,69      | VALID      |
|             | Item 3          | 0,325               | 0,87      | VALID      |
| Umpan Balik | Item 4          | 0,325               | 0,76      | VALID      |
| Alat/Sarana | Item 5          | 0,325               | 0,69      | VALID      |
|             | Item 6          | 0,325               | 0,78      | VALID      |
| Kompetensi  | Item 7          | 0,325               | 0,70      | VALID      |
|             | Item 8          | 0,325               | 0,87      | VALID      |
| Peluang     | Item 9          | 0,325               | 0,70      | VALID      |

Dari hasil pengolahan data maka diperoleh untuk variabel kecerdasan emosional dengan 13 item pernyataan kesemuanya Valid dan untuk variabel Kinerja dengan 9 item pernyataan kesemuanya valid karena lebih besar dari Tabel R 0,325

#### 4) Perolehan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X) dan Kinerja (Y)

| Variabel                 | Cronbach's Alpha |    | Keterangan |
|--------------------------|------------------|----|------------|
| Kecerdasan Emosional (X) | 0,92             | 13 | Reliabel   |

---

| Variabel             | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,89             | 9          | Reliabel   |

Dari hasil pengolahan data uji reliabilitas didapati bahwa variabel kecerdasan emosional 0,92 dan kinerja 0,89 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan kinerja reliabel karena > dari 0,6.

#### 5) Analisis Korelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | ,832 <sup>a</sup> | ,693     | ,684              | 3,94811                    | ,693              | 74,456   | 1   | 33  | ,000          | 1,463         |

a. Prediksi Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Perolehan hasil menunjukkan kecerdasan emosional mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, karena hasil yang diperoleh 0,832.

#### 6) Analisis Regresi

##### Coefficients<sup>a</sup>

|                      | Unstandardized Coefficients |             | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|                      | B                           | Error stand |                           |       |      | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)           | 7,292                       | 2,696       |                           | 2,705 | ,011 |              |         |      |                         |       |
| Kecerdasan Emosional | ,608                        | ,070        | ,832                      | 8,629 | ,000 | ,832         | ,832    | ,832 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengolahan data menggunakan SPSS dan memperoleh hasil  $Y = 7,292 + 0,608 X$  mempunyai arti perubahan kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado ditentukan oleh kecerdasan emosional.

#### **7) Pengujian Hipotesis dengan Uji t**

Nilai t hitung variabel kecerdasan emosional ( $X$ ) = 8,629, sedangkan tabel T dengan alpha 0,05 dan derajat bebas = 33, rumusnya  $N-k-1 = 35-1-1 = 33$  dalam arti N merupakan keseluruhan sampel yang diambil, k = kecerdasan emosional, 1 sudah ditentukan. Jadi tabel t = 1,692 dengan demikian t hitung = 8,629 > 1,692 dan alpha 5%. Dengan hasil demikian maka kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **b. Pembahasan**

##### **1) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Cabang Manado**

Berdasarkan temuan yang peneliti lakukan dengan menyebarkan kuisioner yang telah dijawab oleh 35 responden dalam hal ini seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Taspen dan dari jawaban telah peneliti tabulasikan untuk mencari total skor, keabsahan setiap pernyataan atau 13 pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional dan 9 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dan setelah menemukan hasil dari perhitungan total skor maka peneliti melakukan tahap pengujian selanjutnya dengan pengujian apakah pernyataan yang telah peneliti rumuskan bisa valid jika digunakan dan peneliti mendapatkan hasil bahwa keseluruhan pernyataan sah atau valid untuk diadakan pengujian selanjutnya.

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap semua pernyataan yang ada melalui pengujian reliabilitas dimana pernyataan yang sudah valid tersebut bisa dipercaya dan peneliti mendapatkan hasil bahwa semua pernyataan bisa dipercaya. Kegiatan berikut yaitu meneliti melakukan pengujian korelasi atau mencari tentang hubungan dari variabel yang digunakan dan sesuai dengan hasil pengujian ternyata kecerdasan emosional mempunyai **hubungan yang sangat kuat** dengan kinerja karyawan. Setelah mendapatkan hasil terdapat hubungan yang sangat kuat maka peneliti bisa masuk dengan tahap selanjutnya yaitu mengukur seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang ada. Hasil telah ditemukan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yang

ada., karena sudah terbukti dengan pengujian data atau secara empiris sudah dibuktikan. Dan menjawab hipotesa bahwa pengujian ini diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedua variabel yang peneliti gunakan.

Jadi kinerja karyawan akan meningkat dalam pencapaian tujuan perusahaan, memperoleh hasil kerja yang bermutu kecerdasan emosional karyawan harus ada seperti mempunyai

- a) kesadaran diri seperti memahami keunggulan diri, mempunyai tanggungjawab atas atas semua pekerjaan yang dibebankan.
- b) Pengaturan diri yang tinggi seperti, berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak, tenang dalam segala situasi yang dialami, sabar menghadapi tekanan
- c) Memiliki motivasi dalam bekerja seperti, mencoba hal baru dalam menghadapi kebosanan bekerja, terlibat aktif dalam pemecahan masalah yang terjadi, terlibat dalam pemberian ide atau gagasan
- d) Mempunyai empati di lingkungan pekerjaan seperti, mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, tidak egois dalam bekerja, serta terlibat aktif dalam memberikan solusi atas keputusan yang akan diambil
- e) Mempunyai ketrampilan sosial seperti, menerima kritik yang diberikan sebagai bentuk bahan evaluasi akan perubahan yang hasil kerja selanjutnya, menjadi karyawan yang mempunyai etika dalam pekerjaan.

## **2) Implementasi Kecerdasan Emosional Yang Sebaiknya Diperhatikan Oleh PT. Taspen (Persero) Cabang Manado**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mendapatkan hasil dari pernyataan yang kurang antara lain 1. kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, 2. masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan tidak berpikir terlebih dahulu, 3. masih ada karyawan yang kurang terlibat dalam pemecahan masalah, 4. masih ada karyawan yang egois dalam melakukan pekerjaan, 5. belum semua karyawan dapat menerima kritik sebagai masukan yang positif. Temuan ini harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan jika ingin terjadi perubahan terhadap kinerja kerja karyawan yang ada.

## **D. SIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Simpulan**

- 1) Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dalam variabel

kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yang ada, karena sudah terbukti dengan pengujian data atau secara empiris sudah dibuktikan.

- 2) Item pernyataan yang masih kurang seperti 1. kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan, 2. masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan tidak berpikir terlebih dahulu contohnya, 3. masih ada karyawan yang kurang terlibat dalam pemecahan masalah, 4. masih ada karyawan yang egois dalam melakukan pekerjaan, 5. belum semua karyawan dapat menerima kritik sebagai masukan yang positif masih harus diperhatikan lagi oleh pimpinan perusahaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi demi pencapaian tujuan perusahaan

**b. Saran**

- 1) Perusahaan lebih memperhatikan lagi akan kecerdasan emosional karyawannya dengan memberikan pelatihan yang berhubungan dengan komunikasi, etika, kepemimpinan.
- 2) Mengadakan evaluasi kinerja dengan rutin sehingga perusahaan bisa dengan cepat melakukan perubahan supaya kinerja meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Casmini. 2007. *Emotional Parenting*. Yogyakarta :PilarMedika.
- Emron, E, Yohny A, Imas K. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 02.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maharani, A.D. 2010. *Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan Bank Mega Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (tidak diterbitkan).
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Nurjaya. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol. 2, No. 1
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Romney, Marshall B. dan Steinbart, Paul Jhon, (2016), *Sistem Informasi Akuntansi*, Diterjemahkan oleh Kikin dan Novita, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tokan, P.R. (2016). *Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource)*. Jakarta: Grasindo.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi.
- Wibowo, Ario. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Karyawan Asuransi/*