

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Tbk Kalimantan Timur

Oleh :

Asifa Imarda*)

Abd. Kodir. Djaelani)**

Afi Rachmat Slamet*)**

Email : asifaimarda7@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze and explain the effect of emotional intelligence, job characteristics and motivation on the performance of employees of PT. Elnusa Tbk East Kalimantan. The dependent variable in this study is employee performance. And there are 3 independent variables used, namely emotional intelligence, job characteristics, and motivation. This type of research uses quantitative methods. The population in this study were employees of PT. Elnusa Tbk, East Kalimantan. The data collection method used a questionnaire which was measured by the Likert scale. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results of the study stated that simultaneously the variables of emotional intelligence, job characteristics, and motivation had a significant effect on employee performance. Partially, the variables of emotional intelligence, job characteristics, and motivation have an effect on employee performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Job Characteristics, Motivation and Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta meningkatkan dan mengembangkan perusahaan. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, perusahaan semakin menginginkan usahanya berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perusahaan harus tetap menjaga kegiatan operasionalnya untuk memiliki daya saing yang tinggi. Sebuah perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan harus meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja sumber daya manusianya, terlebih pada masa pandemic covid-19 yang merupakan salah satu wabah penyakit atau pandemi global yang tidak hanya berdampak pada aspek kesehatan masyarakat global, akan tetapi juga berdampak pada perekonomian salah satunya adalah aktivitas organisasi. Sehubungan dengan adanya pandemi tersebut, maka system kerja pada masa pandemi membutuhkan adaptasi baru.

PT Elnusa Tbk tetap fokus pada pertumbuhan bisnis dan perusahaan dengan berbagai kondisi dan tantangan yang dinamis. Kami selalu mengarahkan perusahaan untuk selalu mengedepankan prinsip Total Solution. Prinsip ini diterapkan PT Elnusa untuk memperkuat posisi perusahaan yang selalu berkembang sesuai dengan kebutuhan. PT Elnusa juga selalu berupaya meningkatkan kualitas SDM untuk mendukung perkembangan perusahaan agar dapat bergerak cepat. Pada masa pandemi Covid-19, PT Elnusa memiliki beberapa peraturan baru salah satunya adalah mengurangi kapasitas karyawan pada saat bekerja guna untuk mematuhi protokol kesehatan yang di anjurkan pemerintah, maka hal tersebut merupakan suatu keharusan adaptasi baru yang harus dijalankan oleh setiap karyawan untuk dapat mempertahankan kinerjanya dan mendukung kemajuan operasional perusahaan.

Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggung jawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini mengambil judul

“Pengaruh kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Elnusa Tbk. Kalimantan Timur”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Elnusa Tbk ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Elnusa Tbk?
4. Bagaimana pengaruh motifasi terhadap kinerja karyawan di PT Elnusa Tbk?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan dapat menjadi dan memberikan hasil yang terbaik untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain:

- a. Dapat memberikan informasi atau masukkan bagi perusahaan-perusahaan lain terutama bagi karyawan PT Elnusa Tbk dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja

yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan SDM yang lebih baik

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kecerdasan Emosional

Menurut Agustian (dalam Maitrianti 2021) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi, kemampuan untuk menguasai diri untuk tetap dapat mengambil keputusan dengan tenang.

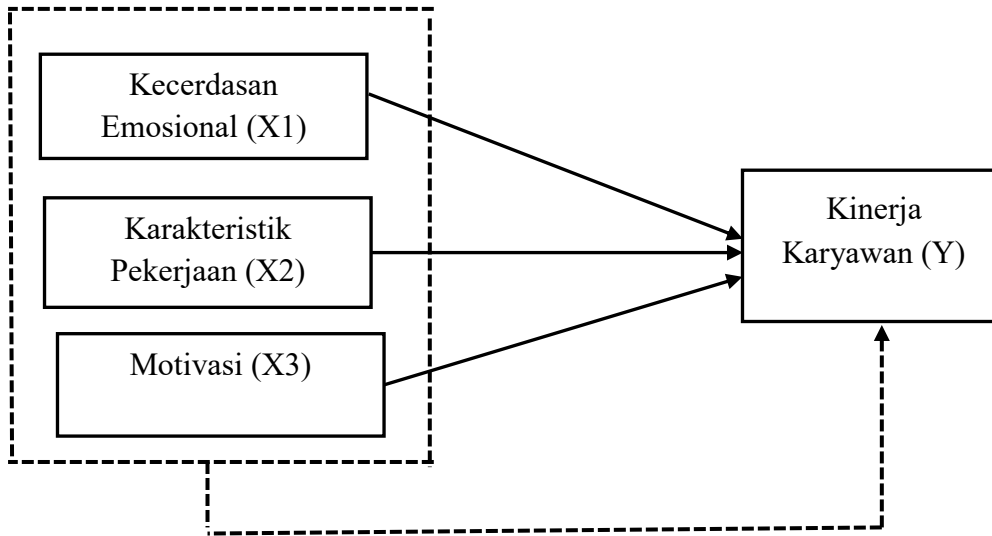
Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Stoner dan Freeman (dalam Anggarini, dkk 2021).

Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (sutrisno 2017) Motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
- H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H3 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H4 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis, lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT.Elnusa tbk Kalimantan Timur untuk mengetahui apakah pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pt.Elnusa tbk Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilakukan Mei 2021 sampai dengan Agustus 2021.

Populasi&Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu 57 karyawan di bagian Coiled tubing unit PT.Elnusa tbk Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel atau disebut metode sensus dengan total keseluruhan 57 karyawan.

Hasil penelitian dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan *google form* kepada 57 responden karyawan PT.Elnusa tbk Kalimantan Timur bagian Coiled tubing unit.

Uji Instrumen Uji validitas

Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	r table	Keterangan
X1.1	0.799	0.000	0.261	Valid
X1.2	0.647	0.000	0.261	Valid
X1.3	0.637	0.000	0.261	Valid
X1.4	0.741	0.000	0.261	Valid
X1.5	0.531	0.000	0.261	Valid
X2.1	0.537	0.000	0.261	Valid
X2.2	0.646	0.000	0.261	Valid
X2.3	0.742	0.000	0.261	Valid
X2.4	0.734	0.000	0.261	Valid
X2.5	0.711	0.000	0.261	Valid
X2.6	0.779	0.000	0.261	Valid
X2.7	0.694	0.000	0.261	Valid
X3.1	0.758	0.000	0.261	Valid
X3.2	0.734	0.000	0.261	Valid
X3.3	0.749	0.000	0.261	Valid
X3.4	0.755	0.000	0.261	Valid
X3.5	0.751	0.000	0.261	Valid
X3.6	0.576	0.000	0.261	Valid
Y1	0.474	0.000	0.261	Valid
Y2	0.610	0.000	0.261	Valid
Y3	0.657	0.000	0.261	Valid
Y4	0.624	0.000	0.261	Valid
Y5	0.694	0.000	0.261	Valid
Y6	0.566	0.000	0.261	Valid
Y7	0.498	0.000	0.261	Valid

Berdasarkan hasil dari uji validitas bahwa semua item pernyataan pada masing-masing item pernyataan kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja memiliki nilai $r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$, yang artinya bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0.697	Reliabel
2	X2	0.816	Reliabel
3	X3	0.814	Reliabel
4	Y	0.676	Reliabel

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	2.19214500
Most Extreme	Absolute	.100
Differences	Positive	.100
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.617

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Pada hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov memiliki nilai 0.617 yang artinya > 0.05 . Maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0.774	1.292	Non Multikolinieritas
X2	0.717	1.394	Non Multikolinieritas
X3	0.628	1.592	Non Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan motivasi memiliki nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0.1 , maka dapat dijelaskan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.831	2.137		.389	.699
X1	-.078	.102	-.118	-.766	.447
X2	.048	.070	.109	.680	.499
X3	.043	.076	.096	.561	.577

a. Dependent Variable: Absres

hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan motivasi memiliki nilai Sig. > 0.05, maka dapat dijelaskan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.265	3.210		0.394	0.695
X1	0.556	0.153	0.369	3.628	0.001
X2	0.263	0.105	0.265	2.508	0.015
X3	0.328	0.114	0.324	2.870	0.006

Berdasarkan hasil didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,265 + 0,556 X_1 + 0,263 X_2 + 0,328 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = merupakan nilai konstanta artinya jika variabel Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi tidak ada dalam model, maka Kinerja karyawan PT Elnusa Tbk Kalimantan timur bernilai positif.
- b1 = koefisien bernilai positif yang artinya kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini menggambarkan apabila kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.
- b2 = koefisien bernilai positif yang artinya karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini menggambarkan apabila karakteristik pekerjaan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.
- b3 = koefisien bernilai positif yang artinya motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini menggambarkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Statistik

Uji Simultan (f)

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	365.453	3	121.818	23.992	0.000
Residual	269.108	53	5.078		
Total	634.561	56			

Hasil diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa nilai Sig. < 0.05 dan nilai $F_{hitung} 23,993 > F_{tabel} 2.779$ sehingga dapat dijelaskan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y atau terdapat pengaruh secara bersama-sama atau

simultan antara kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Persial

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.265	3.210		.394	.695
X1	.556	.153	.369	3.628	.001
X2	.263	.105	.265	2.508	.015
X3	.328	.114	.324	2.870	.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis (H_2)

Pada nilai Sig. pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.628 > t$ tabel 2.006, maka dapat dijelaskan bahwa H_2 diterima dan terdapat pengaruh antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis (H_3)

Pada nilai Sig. pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0.015 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.508 > t$ tabel 2.006, maka dapat dijelaskan bahwa H_3 diterima dan terdapat pengaruh antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis (H_4)

Pada nilai Sig. pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.870 > t$ table 2.006, maka dapat dijelaskan bahwa H_4 diterima dan terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefesien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.759	0.576	0.552

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,552. Artinya bahwa 55,2% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Karakteristik Pekerjaan

(X_2), Motivasi (X_3)). Sedangkan sisanya 44,8% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,759, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Motivasi (X_3) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

Implikasi Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Simultan Kecerdasan Emosional (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F diketahui bahwa kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi terhadap PT. Elnusa Tbk. Dalam keadaan pandemi covid-19 seperti sekarang ini juga pasti banyak karyawan yang mengalami naik turunnya rasa senang maupun sedih tetapi karyawan PT. Elnusa Tbk. tetap dapat mengendalikan diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik, tetap bersemangat untuk mencapai pekerjaan dengan lebih baik, serta bersama dapat merasakan apa yang dirasakan karyawan lain dengan saling mendukung dalam hal pekerjaan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah karyawan dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaannya karena sesuai dengan jawaban rata-rata tertinggi bahwa karyawan dapat memahami dengan jelas tugas yang diberikan sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja. karyawan PT. Elnusa Tbk. memiliki karakteristik pekerjaan yang baik dalam perusahaan karena jika dikaitkan lagi dengan situasi saat ini dapat mengganggu konsentrasi serta fokus karyawan tetapi berbeda halnya dengan karyawan PT. Elnusa Tbk. yang tetap dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan motivasi itu tidak hanya datang dari diri karyawan itu sendiri tetapi juga dari apapun yang karyawan dapatkan dalam perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karena sesuai. Dengan begitu, pimpinan harus mempertimbangkan juga bagi karyawan yang berprestasi atau yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja supaya karyawan tersebut mendapatkan bonus upah supaya karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk..
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT elnusa Tbk.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Elnusa Tbk.

Keterbatasan

1. Peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi dan satu variabel yang terikat yaitu kinerja karyawan
2. Keterbatasan observasi yang sementara online dengan menggunakan *Google Form* karena adanya wabah covid-19 serta untuk mematuhi protokol pemerintah.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kecerdasan Emosional, karakteristik dan motivasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda karena variabelnya terbatas hanya pada kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan motivasi, sedangkan masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja, upah atau gaji, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Maitrianti, Cut. 2021 Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*. Vol,11. No, 02.
- Anggarini, Maarif, Amanah. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu dan Insentif Kehadiran Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Ipb University. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 1, Januari 2021.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Abdillah & Rahmat. 2017. kecerdasan emosional dan dampaknya terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2. No.1

Asifa Imarda*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir. Djaelani**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma