

## ANALISIS PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SABAR SEJATI

Selvia Andriani

Email: viaandriani188@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharmo Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV Sabar Sejati. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total dengan sampel sebanyak tiga puluh responden yang telah menjadi karyawan tetap. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22. Hasil dari uji F pada pelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sabar Sejati dilihat dari  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Dari hasil uji t menunjukkan bahwa semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sabar Sejati.

**KATA KUNCI:** semangat kerja, kecerdasan emosional, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan penting meningkatkan keefektivitan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka secara maksimal mampu menjalankan organisasi tersebut. Salah satu sasaran penting yang perlu dicapai dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja dengan membangun semangat kerja dan disertai kecerdasan emosional.

Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas atau kegiatan. Untuk dapat meningkatkan kinerja, hal yang perlu diperhatikan karyawan adalah tidak hanya semangat saja tetapi juga kualitas emosional. Semangat kerja yang ada ditentukan seorang karyawan dalam mengontrol emosinya. Kurang optimalnya semangat kerja karyawan diduga karena komunikasi dan pengendalian emosi yang tidak efektif. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja terbaik, pengendalian emosi akan menentukan sikap dan hasil yang dicapai seorang karyawan. Siam et al, (2022).

Penelitian ini dilaksanakan di CV Sabar Sejati Pontianak yang merupakan disribusi tunggal oli Top One. Salah satu merek oli produksi Amerika Serikat, untuk wilayah

Kalimantan Barat. Lokasi usaha CV Sabar Sejati terletak di Jalan Arteri Supadio KM 14,5 Komplek Pergudangan Equator Pontianak. CV Sabar Sejati telah berdiri selama 39 tahun.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sabar Sejati.”

## KAJIAN TEORITIS

Semangat kerja merupakan sikap yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap orang, karena dengan begitu hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik. Ginting, (2021). Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Definisi yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017: 96) semangat kerja adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, ada yang mengidentifikasi secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dikemukakan oleh Lateiner dalam Handayani (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Rasa bangga pekerja akan tugasnya dan rasa puas atas pekerjaannya yang dijalankan dengan baik.
2. Sikap terhadap atasan.
3. Keinginan untuk tetap maju.
4. Pandangan telah diperlakukan dengan baik.
5. Kecakapan dalam menumbuhkan hubungan yang baik dengan rekan kerja.
6. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja, dapat dipelajari dari aspek-aspeknya. Pelealu, (2022). Terdapat empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja tinggi dikemukakan oleh Maier dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 97) yaitu sebagai berikut:

1. Kegairahan

Kegairahan dalam diri seseorang dapat diartikan dengan adanya motivasi dan dorongan dalam bekerja. Terbentuknya motivasi dalam diri akan membangun keinginan dan minat untuk mengerjakan pekerjaan.

2. Kekuatan untuk melawan frustasi

Seseorang selalu memiliki pikiran yang positif dalam bekerja, walaupun mengalami kegagalan. Semangat kerja yang tinggi tidak akan membuat seseorang merasa putus asa apabila mendapat kesulitan dalam bekerja.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini menunjukkan bahwa adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam diri seseorang dalam bekerja.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok membuat para karyawan untuk mampu saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Semangat kelompok menunjukkan kesediaan bekerja sama dengan orang lain agar dapat mencapai tujuan bersama.

Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 95) menjelaskan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu untuk mengontrol perasaannya dalam menyelesaikan suatu masalah menuju hidup yang lebih efektif. Sasmito et al, (2021). Emosi negatif terutama kemarahan, kecemasan, atau perasaan yang tidak menentu akan mengganggu pekerjaan Goleman (2002: 14). Terdapat empat dimensi kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 96) yaitu:

1. *Self Awareness* (kesadaran diri), yaitu kemampuan mengerti perasaan diri sendiri dan mengetahui penyebab timbulnya perasaan emosi ketika mengambil keputusan.
2. *Self Management* (manajemen diri), yaitu kemampuan mengatur perasaan dan hasrat diri yang dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.
3. *Social Awareness* (kesadaran sosial), yaitu kemampuan untuk merasakan, mengerti, dan bereaksi terhadap perasaan orang lain.
4. *Relationship Management* (manajemen hubungan), yaitu kemampuan untuk membangkitkan, mempengaruhi, dan dapat mengatur situasi pada saat menangani konflik.

Ada terdapat tiga metode pengukuran kecerdasan emosional yang dikemukakan Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 101), yaitu sebagai berikut:

1. *Self Report* adalah metode pengukuran yang mengukur dirinya sendiri dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan ciri-ciri kepribadiannya.

2. *360 Degree Test* atau *Observer Ratings* adalah metode pengukuran seseorang yang diminta untuk mengukur individu lainnya, dalam mengetahui persepsi orang lain mengenai diri kita.
3. *Ability Test* adalah metode pengukuran yang menganggap kecerdasan emosional dapat dilihat oleh mata, seperti kemampuan dan keahlian lainnya.

Berdasarkan uraian dari teori-teori yang ada, Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 102-103) menyimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan emosional, maka akan baik pula pengendalian emosinya, sehingga berdampak kepada kinerjanya.

Kinerja adalah melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses selama pelaksanaan pekerjaan karena mencapai hasil yang optimal Sinambela (2012: 5).

Ada pun indikator kinerja yang dikemukakan Mathis dan Jackson dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 205-206) meliputi:

1. Kualitas kerja

Meningkatnya daya beli terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkat keberlangsungan prganisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama

Kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama yang baik akan memberikan rasa kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendukung penelitian adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total dengan sampel sebanyak tiga puluh responden yang telah menjadi karyawan tetap. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan computer menggunakan program SPSS versi 22. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, analisis linear berganda, analisis signifikansi koefisien regresi berupa uji F, uji t dan R square.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas akan dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Butir pertanyaan akan dinyatakan valid melalui perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df = n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  tabel <  $r$  hitung maka valid. Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik dengan uji 2 sisi, pada  $N = 30$  atau  $df = 30-2 = 28$ , didapat dari  $r_{tabel} = 0,361$ . Dari hasil perhitungannya sudah dinyatakan valid maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner, dimana variabel dikatakan reliabel jika  $Cronbach's\ Alpha > 0,7$ . Dari hasil pengujian yang dilakukan, nilai  $Cronbach's\ Alpha$  untuk variabel semangat kerja adalah 0,807, nilai  $Cronbach's\ Alpha$  variabel kecerdasan emosional adalah 0,908, dan nilai  $Cronbach's\ Alpha$  untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,873. Nilai ini lebih besar dari nilai pembanding, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel yang digunakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang ada pada tabel hasil pengujian. Jika nilai signifikansi pada tabel lebih kecil dari 0,05, maka data penelitian dikatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi pada tabel lebih besar dari 0,05, maka

data penelitian dikatakan berdistribusi normal. Pada pengujian ini diperoleh nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,200 lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Liniearitas

Pengujian linieritas dapat dilihat dari nilai *Deviation from linearity*, pada uji tersebut variabel semangat kerja memperoleh nilai 0,345 lebih besar dari 0,05. Selanjutnya dilakukan pengujian untuk variabel kecerdasan emosional yang memperoleh nilai 0,154 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan semangat kerja dan kecerdasan emosional mempunyai hubungan linier secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk pengujian dengan ketentuan nilai VIF untuk masing-masing variabel tidak lebih besar dari 10 dan memiliki angka *Tolerance* lebih dari 0,1 sehingga dapat dikatakan tidak memiliki masalah multikolinieritas. Variabel pertama yaitu semangat kerja sebesar 0,521 kemudian untuk variabel kedua yaitu kecerdasan emosional sebesar 0,521. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa *Tolerance* lebih dari 0,1. Maka dapat dikatakan bahwa asumsi multikolinieritas pada regresi tersebut telah terpenuhi. Hasil nilai VIF pada variabel pertama yaitu semangat kerja sebesar 1,921 kemudian untuk variabel kedua yaitu kecerdasan emosional diperoleh nilai VIF sebesar 1,921. Kedua hasil variabel tersebut nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai varian yang sama atau tidak dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan jika nilai *Sig.*  $> 0,05$  maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas menghasilkan nilai *Sig.* variabel semangat kerja sebesar  $0,134 > 0,05$  sama halnya dengan

variabel kecerdasan emosional nilai Sig. sebesar  $0,871 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan kedua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Berganda

**TABEL 1**  
**CV SABAR SEJATI**  
**UJI REGRESI BERGANDA**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.548	6.110		.035
	SEMANGAT_KERJA	.336	.161	.365	.046
	KECERDASA_N_EMOSIONAL	.253	.100	.443	.017

Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda, yaitu  $Y = a + 0,365 X_1 + 0,443 X_2$ . Nilai persamaan regresi untuk  $X_1$  sebesar menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel semangat kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,365. Nilai persamaan regresi untuk  $X_2$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,443.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.  $R^2$  berkisar pada angka 0 sampai 1, semakin kecil angka  $R^2$ , maka semakin lemah hubungan kedua variabel independen dan variabel dependen tersebut.

**TABEL 2**  
**CV SABAR SEJATI**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary <sup>b</sup>					
odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,744 <sup>a</sup>	,554	,522	3,726	2,433

Predictors: (Constant), KECERDASA\_N\_EMOSIONAL, SEMANGAT\_KERJA

Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Dari Tabel 2 dapat dilihat hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,522 variabel semangat kerja dan variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan terhadap variabel dependen adalah sebesar 52,20 persen, sedangkan sisanya 47,80 persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

#### 6. Uji F

**TABEL 3  
CV SABAR SEJATI  
HASIL UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	482,536	2	241,268	17,374	,000 <sup>b</sup>
Residual	388,819	28	13,886		
Total	871,355	30			

Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Predictors: (Constant), KECERDASAN\_EMOSIONAL, SEMANGAT\_KERJA

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diatas, nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 17,374 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,33. Artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau 17,374 lebih besar dari 3,33 disertai dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu semangat kerja dan variabel kecerdasan emosional secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan di CV. Sabar Sejati.

#### 7. Uji t

**TABEL 4  
CV SABAR SEJATI  
UJI T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	13,548	6,110		2,217	,035
SEMANGAT_KERJA	,336	,161	,365	2,086	,046
KECERDASAN_EMOSIONAL	,253	,100	,443	2,534	,017

Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk semangat kerja dan kecerdasan emosional berurutan adalah sebesar 2,086 dan 2,534.

- a. Pengujian pada variabel semangat kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengujian pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan tingkat signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis dalam penelitian ini, bahwa variabel semangat kerja dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara semangat kerja dan kecerdasan emosional terdapat kinerja karyawan pada CV Sabar Sejati. Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sabar Sejati. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV Sabar Sejati.

### 2. Saran

Saran yang dapat diberikan penulis berdasarkan penelitian ini adalah pada variabel semangat kerja, perusahaan dapat memberikan fasilitas yang memadai agar karyawan akan merasa diperdulikan dan dihargai, dengan begitu akan meningkatkan semangat kerja dan menciptakan kinerja yang diinginkan. Selanjutnya pada variabel kecerdasan emosional, karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan kerja sama atau komunikasi antar sesama rekan kerja agar bisa memahami masing-masing emosi yang sedang dialami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro Dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Goleman, Daniel. 2019. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi (Primal Leadership)*, Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Handayani, Rina Dwi. Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang. *Pariwisata*, Vol. II No.1 April 2016, hal. 50.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Siam, S.T., Shaari, J.A.N dan Heriyadi. (2022). The Relationship of Organizational Competition Orientation, Marketing Capability and Customer Networks in Achieving Seller Achievement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168-175.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryono, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati (Efi). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Andi.