

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam beberapa tahun terakhir ini, kecerdasan emosional menjadi bahan pembicaraan yang semakin hangat diperbincangkan. Dalam berbagai teori, kecerdasan emosional dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki kekuatan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kepemimpinan seseorang. Pemimpin diumpamakan sebagai kekuatan besar yang berfungsi untuk menggerakkan karyawan. Pemimpin memberikan semangat dan motivasi serta menginspirasi karyawannya. Pemimpin yang besar bekerja dengan melibatkan emosi dalam diri mereka. Apapun yang direncanakan dan strategi apapun yang diciptakan dan bagaimana menggerakkan, keberhasilan pemimpin bergantung pada bagaimana pemimpin itu melakukannya.

Permasalahan yang kerap dihadapi oleh sebuah perusahaan adalah masalah ketenagakerjaan. Masalah yang sering terjadi misalnya ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Penurunan kinerja karyawan akan mempengaruhi *output* perusahaan.

Selain masalah kinerja dan kepuasan kerja, penelitian menemukan hubungan antara kecerdasan emosional dengan tingkat keberhasilan di sekolah. Beberapa tentor mengklaim kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor kesuksesan seseorang

di sekolah. Namun, hanya sedikit penelitian yang telah dilakukan untuk menguji pernyataan ini (Shipley, Jackson dan Segrest, 2010: 8)

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mencari hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi akademik dan pengalaman kerja. Kecerdasan emosional ditemukan berhubungan secara positif dengan pengalaman kerja. Dalam beberapa kesempatan, kecerdasan emosional diperlukan untuk persaingan dalam dunia kerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengatur diri kita sendiri dengan orang lain secara efektif (Goleman, 2003: 14). Hal ini meliputi mengatur dan mengetahui emosi seseorang, memotivasi dirinya sendiri, motivasi mengatur emosinya, mempunyai empati, dan membina hubungan dengan orang lain.

Robbins dan Judge pada tahun 2009 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 3), mengungkapkan kritik mengenai klaim kecerdasan emosional yang terlalu samar, tidak dapat diukur dan kebenarannya dicurigai. Beberapa peneliti berpendapat konsep kecerdasan emosional tidak jelas dan untuk mencapai definisinya sangat susah karena peneliti yang berbeda dan fokus pada kemampuan berbeda. Satu peneliti fokus pada pengendalian diri, sedangkan peneliti lain fokus pada empati. Beberapa peneliti mempertanyakan apakah kecerdasan emosional dapat diukur dengan baik. Mereka berpendapat jika kecerdasan emosional sebenarnya bentuk kecerdasan, maka tes kecerdasan emosional harus memiliki jawaban benar dan salah. Meskipun tes kecerdasan emosional memiliki jawaban benar dan salah para kritikus tetap mempertanyakan kebenaran tes ini.

Mayer dan Salovey pada tahun 1997 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 3), mengungkapkan kecerdasan emosional bisa digambarkan dengan empat bagian yaitu: kemampuan secara akurat memahami dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi ke dalam pikiran, memahami emosi, dan mengatur emosi diri sendiri dan orang lain. Petrides dan Furnham pada tahun 2001 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 3) mengklaim adanya perbedaan yang fundamental dalam pengukuran gagasan kecerdasan emosional. Akibatnya, penulis mengusulkan perbedaan antara kemampuan kecerdasan emosional dan sifat kecerdasan emosional. Kemampuan kecerdasan emosional meliputi kemampuan yang sebenarnya dan harus diukur dengan tes *maximum-performance* dan langsung dapat diterapkan untuk kemampuan kognitif. Petrides dan Furnham pada tahun 2001 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 3) mengatakan sifat kecerdasan emosional terdiri dari tingkah laku yang natural dan kemampuan orang untuk memahami dirinya dan harus diukur dengan kuesioner *self-report* yang kemudian dihubungkan dengan pelajaran tentang kepribadian.

Daniel Goleman pada tahun 1996 dalam Marliah (2010: 3) menjelaskan mengapa banyak orang yang IQ-nya tinggi mengalami kegagalan, sementara banyak yang lainnya dengan IQ yang sedang-sedang saja dapat berkembang pesat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam menghadapi permasalahan. Kecerdasan yang tidak disertai dengan pengelolaan emosi

yang baik, maka tidak akan menghasilkan kesuksesan hidup seseorang, utamanya dalam pencapaian kesuksesan seorang karyawan dalam bekerja.

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan SDM dalam perusahaan, maka karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan sangat memerlukan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat menjaga mekanisme kerja yang baik. Mayer, Caruso, dan Salovey pada tahun 1999 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 4), menegaskan pendapat Daniel Goleman dalam buku *Working with Emotional Intelligence*, dimana Goleman menulis bahwa tingkat kecerdasan emosional itu tidak terjadi secara genetik dan tidak berkembang hanya pada anak usia dini, tetapi melalui pengalaman. Mayer *et all* menegaskan agar kecerdasan emosional dianggap sebagai kecerdasan standar maka kecerdasan itu harus meningkat seiring dengan meningkatnya usia dan pengalaman. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Day dan Carroll pada tahun 2004 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 4), pengalaman kerja berkorelasi positif dengan tiga dari empat skala kecerdasan emosional, yang diukur dengan tes kecerdasan emosional Mayer-Salovey-Caruso.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil orang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Oleh karena pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan juga semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Manulang pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005: 19) menyatakan pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kemajuan dunia sekarang ini tidak dapat dipungkiri karena adanya kemajuan dalam dunia pendidikan. Institusi pendidikan merupakan organisasi yang menyelenggarakan kegiatan mengajar secara formal. Oleh sebab itu institusi pendidikan menjadi tempat yang banyak diminati masyarakat. Tilaar pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 10) menyatakan di tempat inilah anak-anak mulai dari umur wajib sekolah menuntut ilmu dan mendapat pelajaran yang tidak diperoleh di rumah. Proses pendidikan yang berlangsung, mempunyai ukuran standarisasi dalam menilai sejauh mana pengetahuan dan keterampilan mahasiswa tercapai. Secara umum perwujudannya melalui nilai-nilai yang diperoleh mahasiswa dalam proses belajar mengajar.

Harahap pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 10) menyatakan mahasiswa dalam kaitannya dengan pendidikan merupakan salah satu substansi yang perlu untuk

diperhatikan, karena mahasiswa merupakan penerjemah terhadap dinamika ilmu pengetahuan, dan melaksanakan tugas mendalami ilmu pengetahuan tersebut. Kualitas mahasiswa dapat dilihat dari prestasi akademik yang diraihnya. Sobur pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 11) menyatakan prestasi akademik merupakan perubahan dalam hal kecakapan tingkah laku ataupun kemampuan yang dapat bertambah selama beberapa waktu yang tidak disebabkan proses pertumbuhan, tetapi adanya situasi belajar sehingga dipandang sebagai bukti usaha yang diperoleh mahasiswa. Kamaluddin pada tahun 2005 dalam Sahputra (2009: 11) menyatakan untuk meraih prestasi akademik yang baik, banyak orang berpendapat perlunya memiliki inteligensia yang tinggi sebagai bekal potensial yang akan memudahkan dalam belajar, dan pada akhirnya akan menghasilkan prestasi yang optimal.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Shipley, Jackson dan Segrest tahun 2010 yang meneliti tentang hubungan kecerdasan emosional dengan pengalaman kerja dan prestasi akademik. Penelitian tersebut membuktikan adanya hubungan kecerdasan emosional 193 mahasiswa bisnis di Universitas Southeastern dengan pengalaman kerja, dimana variabel pengalaman kerja dibagi atas 2 bagian yaitu mahasiswa yang bekerja *full time* dan *part time*, dan variabel prestasi akademik yang dibagi 3 bagian berdasarkan IPK mahasiswa pada semester sebelumnya yaitu IPK 2,1-2,9, 3,0-3,4, dan 3,5-4,0. Goleman pada tahun 1995 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 3) mengungkapkan beberapa peneliti menemukan kecerdasan emosional secara positif berhubungan dengan prestasi akademik, dan sebagai

tambahan kecerdasan emosional dapat meningkat sebagaimana pengalaman dapat meningkatkan kedewasaan . Tujuan utama penelitian ini adalah memeriksa secara empiris hubungan kecerdasan emosional dengan pengalaman kerja dan prestasi akademik.

Dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 9), penelitian tersebut menemukan poin yang sangat penting. Pertama, penelitian menegaskan kecerdasan emosional berhubungan dengan pengalaman kerja. Kedua, peneliti menyarankan subfaktor utama (faktor *well-being*) dalam kecerdasan emosional dihubungkan dengan kecerdasan emosional yang diukur dengan IPK. Ketika IPK digunakan sebagai salah satu variabel kategori, data menunjukkan mahasiswa dengan IPK 3,0-3,4 secara signifikan memiliki tingkat kepuasan diri lebih tinggi daripada mahasiswa dengan IPK 2,0-2,9. Satu penjelasan dari penemuan ini adalah mahasiswa dengan IPK 3,0-3,4 perlu untuk mengembangkan kemampuan kecerdasan emosionalnya ke tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa di bawah IPK 3,0. Sedangkan mahasiswa dengan IPK 3,5-4,0 mungkin tidak membutuhkan untuk mengembangkan kemampuan kecerdasan emosional agar mencapai prestasi akademis yang tinggi. Sebaliknya, mereka bisa bergantung pada kemampuan intelektualnya. Hal ini berimplikasi untuk yang berprestasi akademis tinggi saat memasuki dunia kerja, dimana mahasiswa tidak memiliki kemampuan bernegosiasi dan berpolitik yang sangat dibutuhkan untuk berkembang.

Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) merupakan salah satu universitas swasta terkemuka di kota Yogyakarta. UAJY adalah lembaga pendidikan tinggi swasta yang didirikan oleh kaum awam Katolik dan dikelola oleh Yayasan Slamet Rijadi – Yogyakarta, di bawah lindungan Santo Albertus Magnus. UAJY berdiri pada tanggal 27 September 1965, dengan tujuan untuk ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan yang berdimensi serta berorientasi global. Sejak 31 Agustus 1973 Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Cabang Yogyakarta melepaskan diri dari Universitas Katolik Indonesia Atmajaya di Jakarta, dan berdiri sendiri sebagai UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.

UAJY membuka program Pasca Sarjana, dimana kegiatan perkuliahan mahasiswanya dimulai pada pukul 16.00-21.00 WIB. Tiga program studi (Magister Manajemen, Magister Teknik Sipil, dan Magister Ilmu Hukum) telah terakreditasi, sedangkan Magister Teknik Informatika dan Magister Teknik Arsitektur baru mendapatkan ijin operasional.

Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta berasal dari status sosial yang berbeda-beda. Ada mahasiswa yang telah bekerja dan ada yang belum bekerja. Oleh karena mengacu pada penelitian Shipley, Jackson dan Segrest ini, peneliti ingin meneliti hubungan kecerdasan emosional mahasiswa Pasca Sarjana UAJY dengan pengalaman kerja dan dengan prestasi akademik.



Peneliti ingin mengidentifikasi bagaimana kecerdasan emosional mahasiswa Pasca Sarjana yang bekerja dan yang tidak bekerja. Mahasiswa sebagai remaja akhir berada dalam satu masa transisi dimana kematangan sifat dewasa diperlihatkan pada keputusan untuk bekerja sambil kuliah. Mahasiswa yang bekerja tentunya berbeda dengan mahasiswa yang rutinitasnya kuliah, dimana mahasiswa yang bekerja otomatis memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak bekerja. Mahasiswa yang bekerja *full time* pada siang hari dan harus kuliah pada sore hari harus mengelola emosinya ketika dihadapkan pada situasi yang sangat rumit yaitu masalah pekerjaan di tempat kerja dan tugas-tugas di kampus. Peneliti juga ingin meneliti hubungan dan perbedaan kecerdasan emosional mahasiswa menurut prestasi akademik yang diukur dengan IPK.

Seringkali orang beranggapan orang yang telah pintar secara intelektual selalu sukses dalam karir. Namun dalam dunia kerja, orang tidak hanya mengandalkan kecerdasan intelektualnya. Kecerdasan emosional memiliki peranan yang sangat besar dalam kesuksesan karir seseorang. Dunia kerja penuh dengan interaksi sosial di mana orang harus cakap dalam menangani diri sendiri maupun orang lain. Orang yang cerdas secara intelektual di bidangnya akan mampu bekerja dengan baik. Namun jika ingin mendapatkan posisi yang lebih tinggi, dia membutuhkan dukungan rekan kerja, bawahan maupun atasannya. Di sinilah kecerdasan emosional dapat membantu seseorang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berhubungan secara signifikan dengan pengalaman kerja pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
2. Apakah terdapat perbedaan kecerdasan emosional menurut pengalaman kerja pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
3. Apakah kecerdasan emosional berhubungan secara signifikan dengan prestasi akademis pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta?
4. Apakah terdapat perbedaan kecerdasan emosional menurut prestasi akademis pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta?

## **C. Batasan Penelitian**

Batasan penelitian dibuat untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti. Batasan penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Penelitian akan dilaksanakan pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

2. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengatur emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan informasi untuk mendasari setiap pemikiran dan tindakan (McShane dan Glinow, 2000: 213). Menurut Goleman (2003: 14-15), ada empat kemampuan mendasar kecerdasan emosional yaitu :

a) Kesadaran Diri (*Self – Awareness*)

Kemampuan untuk memahami emosional diri sendiri, menilai diri sendiri, dan percaya diri.

b) Manajemen Diri (*Self – Management*)

Kemampuan untuk mengontrol diri, jujur, bertanggung jawab, menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah, mengatasi masalah, dan memiliki inisiatif.

c) Kesadaran Sosial (*Social – Awareness*)

Kemampuan untuk merasakan emosi orang lain, membaca arus kehidupan organisasi, mengenali dan memenuhi kebutuhan konsumen.

d) Kemampuan Sosial (*Social – Skill*)

Kemampuan untuk mengambil tanggung jawab, memberi inspirasi, mendukung kemampuan orang lain melalui *feedback* dan bimbingan, berkomunikasi dengan baik, memprakarsai ide-ide baru, menyusun resolusi, mempererat dan menjaga jaringan hubungan, serta membangun tim.

3. Pengalaman kerja menurut Manulang pada tahun 1984 dalam Ismanto (2009: 19) adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Pengalaman kerja pada penelitian ini dikelompokkan atas dua yaitu : mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja.
4. Prestasi akademik menurut Sobur pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 11) adalah perubahan dalam hal kecakapan tingkah laku ataupun kemampuan yang dapat bertambah selama beberapa waktu yang tidak disebabkan proses pertumbuhan, tetapi adanya situasi belajar, sehingga dipandang sebagai bukti usaha yang diperoleh mahasiswa. Prestasi akademis dalam penelitian ini dikelompokkan atas 3 kelompok menurut Indeks Prestasi Kumulatif mahasiswa Pasca Sarjana pada saat ini yaitu : IPK 2,1-2,9, IPK 3,0-3,4, dan IPK 3,5-4,0.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan pengalaman kerja pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Mengetahui apakah terdapat perbedaan kecerdasan emosional mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta menurut pengalaman kerja.

3. Mengetahui hubungan kecerdasan emosional dan prestasi akademis pada mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta
4. Mengetahui apakah terdapat perbedaan kecerdasan emosional mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta menurut prestasi akademis.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan ketika akan mengambil atau menetapkan suatu kebijakan bagi perusahaan agar dapat mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia yang berkinerja tinggi.

2. Bagi Peneliti

Sebagai alat bagi peneliti untuk menambah wawasannya dan digunakan sebagai proses implementasi ilmu terhadap realitas kehidupan kerja yang ada serta dapat membedakan perbedaan antara teori dengan praktek langsung.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah dan memperkaya ilmu.

## **F. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar, laporan penelitian ini dibagi atas 5 bab antara lain :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang konsep-konsep teori yang berkaitan dan mendukung penelitian ini, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data yang digunakan, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil analisis data yang terkumpulkan dengan metode kuantitatif dan pembahasan temuan penelitian terkait dengan temuan penelitian terdahulu.

**BAB V : PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian yaitu jawaban atas rumusan rumusan masalah, disertai saran-saran dari penulis, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.

