

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kecerdasan Emosional**

##### **A.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional pertama kali dipublikasikan pada tahun 1995 oleh seorang dosen psikologi, Daniel Goleman. Pada awal kemunculannya, banyak kalangan yang tertarik dan kemudian terpengaruh dengan berbagai pandangan dalam teori tersebut. Di dalam sejumlah ulasan tentang kecerdasan emosional, dikemukakan kecerdasan emosional jauh lebih penting daripada kecerdasan dan kemampuan intelektual seseorang dalam mempengaruhi kesuksesan hidupnya. Salah satu hal yang mendasari pandangan ini adalah gejolak perasaan sangat mempengaruhi proses berpikir. Misalnya, saat individu sedang marah, konsentrasinya mulai terganggu dan kemudian mempengaruhi proses pengambilan keputusan.

Kecerdasan emosional jika secara tradisional diartikan sebagai kemampuan membaca, menulis, dan berhitung yang merupakan keterampilan kata dan angka yang menjadi fokus di pendidikan formal (sekolah). Kecerdasan emosi atau Emotional Quotient (EQ) meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-

lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir (Goleman, 2004: 45).

## A.2 Definisi Kecerdasan Emosional

Selain menurut Goleman, banyak dari para ahli yang memiliki pengertian mereka sendiri-sendiri mengenai kecerdasan emosional, diantaranya:

- Steiner pada tahun 1997 dalam Utama (2009: 1) menjelaskan kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi.
- Patton pada tahun 1998 dalam Utama (2009: 1) mengemukakan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengetahui emosi secara efektif guna mencapai tujuan, dan membangun hubungan yang produktif dan dapat meraih keberhasilan.
- Bar-On pada tahun 2000 dalam Utama (2009: 1) menyebutkan kecerdasan emosi adalah suatu rangkaian emosi, pengetahuan emosi dan kemampuan-kemampuan yang mempengaruhi kemampuan keseluruhan individu untuk mengatasi masalah tuntutan lingkungan secara efektif.

### A.3 Komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003: 14-15), ada empat kemampuan mendasar yang ada pada kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*)
  - Kesadaran diri emosional : kemampuan untuk membaca dan memahami emosi-emosi dan juga mengenal pengaruhnya pada kinerja, hubungan, dan sebagainya.
  - Penilaian diri secara akurat : penilaian realistis dari kekuatan dan kelemahan.
  - Kepercayaan diri : perasaan yang kuat dan sensitif mengenai harga diri.
2. Manajemen Diri (*Self-Management*)
  - Kontrol diri : kemampuan untuk menjaga agar emosi dan kata hati yang mengganggu tetap terkontrol.
  - Kepantasan untuk dipercaya : sesuatu penunjukan dari kejujuran dan integritas yang terus-menerus.
  - Kesungguhan : kemampuan untuk mengatur diri sendiri dan tanggung jawab yang dimiliki.
  - Kemampuan beradaptasi : kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dan mengatasi masalah.

- Orientasi kesuksesan : dorongan untuk mewujudkan standar kesempurnaan pribadi.
  - Inisiatif : kesiapan untuk merebut kesempatan.
3. Kesadaran Sosial (*Self-Awareness*)
- Empati : kemampuan merasakan emosi orang lain, memahami cara pandang mereka, dan tertarik secara aktif terhadap keprihatinan mereka.
  - Kesadaran berorganisasi : kemampuan untuk membaca arus dari kehidupan berorganisasi, membangun jaringan keputusan, dan menavigasikan politik.
  - Orientasi jasa : kemampuan untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan konsumen.
4. Kemampuan Sosial (*Social-Skill*)
- Kepemimpinan bervisi : kemampuan untuk mengambil tanggung jawab dan memberikan inspirasi dengan visi sebagai pendorong.
  - Pengaruh : kemampuan untuk mempergunakan berbagai taktik persuasif.
  - Mengembangkan orang lain : *feedback* kecenderungan untuk mendukung kemampuan orang lain melalui dan bimbingan.
  - Komunikasi : kemampuan untuk mendengarkan dan mengirimkan pesan yang jelas, meyakinkan, dan baik.

- Perubahan katalisator : keahlian dalam memprakarsai ide-ide baru dan memimpin orang ke arah yang baru
- Manajemen konflik : kemampuan untuk mengurangi ketidaksetujuan dan menyusun resolusi.
- Membangun ikatan : keahlian mempererat dan menjaga jaringan hubungan.
- Kerja tim dan kolaborasi : kemampuan mempromosikan kerjasama dan membangun tim.

## **B. Pengalaman Kerja**

### **B.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaannya. Sudarsono pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 4) menyatakan dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan yang ingin menjadi sukses, membutuhkan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki oleh para karyawannya. Dalam penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam penyeleksian karyawan baru. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya melakukan perencanaan SDM, pada intinya

terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Sudarsono pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 5) menyatakan dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. Manullang & Marihot pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 5) menyatakan kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi.

Pengalaman kerja menurut Manulang pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005: 24) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pendapat lain yang dikemukakan Ranupandojo pada tahun 1984 dalam Ismanto (2005: 24), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Trijoko pada tahun 1980 dalam Ismanto (2005: 24) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang merupakan akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama waktu tertentu.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

## **B.2 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Asri pada tahun 1986 dalam Ismanto (2005: 25) adalah sebagai berikut :

- Gerakannya mantap dan lancar  
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- Gerakannya berirama  
Artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

- Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Oleh karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- Bekerja dengan tenang  
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **B.3 Faktor-faktor Pengalaman Kerja**

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko pada tahun 1984 dalam Mulyawati (2008: 26) adalah sebagai berikut :

- Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

- Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008: 28) yaitu :

- Lama waktu/ masa bekerja  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## **C. Prestasi Akademik**

### **C.1 Pengertian Prestasi**

Menurut Qohar pada tahun 2000 dalam Sahputra (2009: 15) prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individual maupun kelompok. Prestasi tidak akan pernah dihasilkan tanpa suatu usaha baik berupa pengetahuan maupun berupa keterampilan.

Nasrun pada tahun 2000 dalam Sahputra (2009: 15) menyebutkan prestasi menyatakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya, dengan hasil yang menyenangkan hati dan diperoleh dengan jalan keuletan kerja.

### **C.2 Pengertian Prestasi Akademik**

Institusi pendidikan dianggap sebagai tempat terjadinya proses belajar dan mengajar dan merupakan institusi sosial yang tetap eksis sampai sekarang. Mahasiswa yang menempuh jenjang pendidikan di beberapa institusi baik negeri dan swasta, tingkat kesuksesan mereka dalam pendidikan diukur dengan nilai. Mahasiswa dengan nilai yang baik dianggap sebagai mahasiswa yang berprestasi atau “berhasil”, dalam memahami dan mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh.

Baiquni pada tahun 2007 dalam Sahputra (2009: 11) menyatakan dalam situasi belajar yang sifatnya kompleks dan menyeluruh serta membutuhkan dan melibatkan interaksi, sering kali ditemukan mahasiswa yang tidak dapat meraih prestasi akademik yang setara dengan kemampuan inteligensianya, karena pada dasarnya prestasi akademik merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya.

Prestasi akademik menurut Sobur pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 15) merupakan perubahan dalam hal kecakapan tingkah laku, ataupun kemampuan yang dapat bertambah selama beberapa waktu dan tidak disebabkan proses pertumbuhan, tetapi adanya situasi belajar. Wujud dari proses belajar tersebut dapat berupa lisan maupun tulisan, dan keterampilan serta pemecahan masalah langsung dapat diukur atau dinilai dengan menggunakan tes yang terstandar.

### **C.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Akademik**

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi prestasi akademik seseorang. Menurut Rola pada tahun 1996 dalam Sahputra (2009: 16) ada empat faktor yang mempengaruhi prestasi akademik yaitu :

- Pengaruh Keluarga dan Kebudayaan  
Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam

perkembangan prestasi. Produk-produk kebudayaan pada suatu daerah seperti cerita rakyat, sering mengandung tema prestasi yang dapat membangkitkan semangat.

- Peranan Konsep Diri

Konsep diri merupakan bagaimana individu berpikir tentang dirinya sendiri. Apabila individu percaya dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka individu itu akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut sehingga berpengaruh dalam tingkah lakunya.

- Pengaruh Dari Peran Jenis Kelamin

Prestasi akademik yang tinggi sering diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita yang belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara pria. Pada wanita terdapat kecenderungan takut akan kesuksesan, yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan, namun sampai saat ini konsep tersebut masih diperdebatkan.

- Pengakuan dan Prestasi

Individu akan berusaha bekerja keras jika dirinya merasa dipedulikan oleh orang lain. Dimana prestasi sangat

dipengaruhi oleh peran orang tua, keluarga dan dukungan lingkungan tempat dimana individu berada. Individu yang diberi dorongan untuk berprestasi akan lebih realistis dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan di lain pihak Soemanto pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 17) menyatakan faktor yang mempengaruhi prestasi dan tingkah laku individu adalah:

- Konsep Diri

Pikiran atau persepsi individu tentang dirinya sendiri, merupakan faktor yang penting mempengaruhi prestasi dan tingkah laku individu.

- *Locus of Control*

Dimana individu merasa melihat hubungan antara tingkah laku dan akibatnya, apakah dapat menerima tanggung jawab atau tidak atas tindakannya. *Locus of Control* mempunyai dua dimensi yaitu dimensi eksternal dan dimensi internal. Dimensi eksternal akan menganggap tanggung jawab atas segala perbuatan berada di luar diri pelaku. Sedangkan dimensi internal melihat tanggung jawab segala perbuatan berada pada diri si pelaku. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal memiliki kegelisahan, kecurigaan dan rasa

permusuhan. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* internal suka bekerja sendiri dan efektif.

- Kecemasan yang Dialami

Kecemasan merupakan gambaran emosional yang dikaitkan dengan ketakutan. Dimana dalam proses belajar mengajar, individu memiliki derajat dan jenis kegelisahan yang berbeda.

- Motivasi Hasil Belajar

Jika motivasi individu untuk berhasil lebih kuat daripada motivasi untuk tidak gagal, maka individu akan segera merinci kesulitan-kesulitan yang dihadapinya. Sebaliknya, jika motivasi individu untuk tidak gagal lebih kuat, individu akan mencari soal yang lebih muda atau lebih sukar.

#### **D. Kerangka Penelitian**

Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan tersebut. Dalam bidang Psikologi kecerdasan emosional merupakan hal yang masih baru. Kecerdasan emosional mulai terkenal ketika diperkenalkan secara massal oleh Goleman pada tahun 1995. Di dalam salah satu bukunya Goleman menyebutkan bahwa seseorang di samping kecerdasan intelektual (IQ) ada kecerdasan lain yang

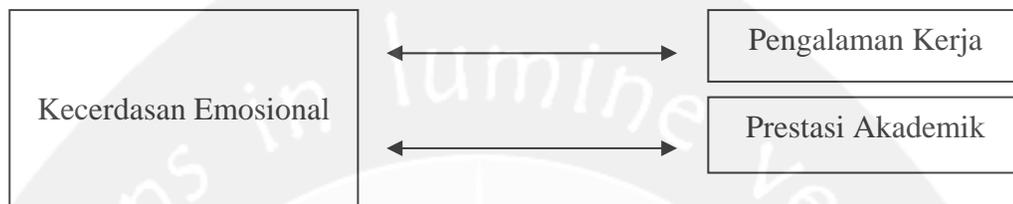
membantu seseorang sukses yakni kecerdasan emosional (EQ). Bahkan secara khusus dikatakan kecerdasan emosional lebih berperan dalam kesuksesan dibandingkan kecerdasan intelektual. Klaim ini memang terkesan agak dibesarkan-besarkan meskipun ada beberapa penelitian yang menunjukkan kebenaran ke arah sana. Sebuah studi bahkan menyebutkan IQ hanya berperan 4%-25% terhadap kesuksesan dalam pekerjaan. Sisanya ditentukan oleh EQ atau faktor-faktor lain di luar IQ tadi.

Pengalaman kerja adalah kemampuan atas segala sesuatu yang telah diperoleh dan dimiliki oleh para karyawan melalui aktivitas jasmani yang biasanya ditunjukkan dalam masa kerja. Tingkat keahlian seseorang dapat dihubungkan dengan pengalaman kerjanya, artinya dengan pengalaman yang banyak berarti keahliannya juga cukup tinggi. Manulang pada tahun 1992 dalam Mulyawati (2008: 6) menyatakan kesanggupan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensi seseorang.

Setiawan pada tahun 2006 dalam Sahputra (2009: 15) mengatakan prestasi akademik adalah istilah untuk menunjukkan suatu pencapaian tingkat keberhasilan tentang suatu tujuan, karena suatu usaha belajar telah dilakukan oleh seseorang secara optimal.

Pada penelitian ini peneliti berusaha mencari hubungan kecerdasan emosional dengan pengalaman kerja dan prestasi akademis mahasiswa Pasca Sarjana UAJY.

Untuk lebih jelasnya hubungan kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan prestasi akademis dapat dilihat dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2.1

#### Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Pengalaman Kerja dan Prestasi Akademik

Gambar ini menerangkan hubungan antara kecerdasan emosional dengan pengalaman kerja dan prestasi akademis. Peneliti ingin mengetahui tingkat kecerdasan emosional mahasiswa yang telah bekerja dan yang tidak bekerja. Goleman pada tahun 1998 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 4) menemukan tingkat emosional orang yang telah bekerja bertahun-tahun akan menjadi lebih baik dan semakin baik dalam kemampuannya. Peneliti juga ingin mengetahui tingkat kecerdasan emosional mahasiswa Pasca Sarjana ketika dihubungkan dengan prestasi akademis. Banyak orang yang memiliki prestasi akademis yang gemilang dan lulus dari universitas yang terkenal, namun ada kalanya orang yang pintar secara intelektual kurang memiliki kematangan secara sosial dan emosional.

## **E. Hipotesis**

Shiple, Jackson dan Segrest (2010: 4), dalam buku *Working with Emotional Intelligence*, Daniel Goleman menulis tingkat kecerdasan emosional itu tidak terjadi

secara genetik dan tidak berkembang hanya pada anak usia dini. Tidak seperti kecerdasan intelektual, yang berubah seiring dengan pertumbuhan, misalnya setelah masa remaja, kecerdasan emosional justru sebagian besar dipelajari dan terus-menerus berkembang seiring dengan menjalani dan belajar dari pengalaman. Penelitian telah mempelajari tingkat kecerdasan emosional orang-orang dari tahun ke tahun semakin baik kemampuannya saat bertumbuh, lebih mahir dalam menangani emosi, memotivasi diri sendiri, mengasah empati dan kemampuan sosial.

Shiple, Jackson dan Segrest (2010: 2), membuktikan kemampuan kecerdasan emosional menyebabkan unggul dalam kinerja dan karir. Goleman pada tahun 1998 dalam Shiple, Jackson dan Segrest (2010: 2), mengemukakan dalam penelitian yang dimulai pada tahun 1950 di Universitas California di Berkeley, siswa pada bidang ilmu pengetahuan menyelesaikan serangkaian tes IQ, tes kepribadian, dan wawancara dengan psikolog yang dinilai sebagai “kualitas” seperti keseimbangan emosional, kematangan integritas, dan efektivitas interpersonal. Empat puluh tahun kemudian studi lanjutan dilakukan dengan mantan siswa yang sama, dan menunjukkan hasil kemampuan kecerdasan emosional empat kali lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam menentukan keberhasilan profesional dan gengsi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis 1 : Kecerdasan emosional berhubungan positif dengan pengalaman kerja.**

Orang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang dengan tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Pada umumnya perusahaan mencari tenaga kerja yang lebih berpengalaman.

Noer (2010: 1) mengemukakan dalam dunia kerja kecerdasan intelektual menjadi sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan. Sebagai contoh beberapa perusahaan mempersyaratkan IPK mahasiswa minimal 3.0 atau 2.75 sebagai syarat awal pendaftaran. Hal ini kurang lebih memberikan indikasi setidaknya kandidat tersebut telah belajar dengan baik di masa kuliahnya dulu. Setelah syarat minimal tersebut terpenuhi, selanjutnya kecerdasan emosional akan lebih berperan dan dilihat lebih jauh dalam proses seleksi. Apakah dia punya pengalaman yang cukup dalam berorganisasi? Apakah calon tersebut pernah memimpin atau dipimpin? Apa yang dia lakukan ketika menghadapi situasi sulit? Bagaimana dia mengelola motivasi dan semangat ketika dalam kondisi tertekan? Dan banyak hal lagi yang akan diuji.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kemampuan seseorang menangani beban kerja, stres, interaksi sosial, pengendalian diri, menjadi kunci penting dalam keberhasilan. Orang yang telah berpengalaman dalam bekerja

dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat pengalaman rendah bahkan belum memiliki pengalaman sama sekali. Peneliti ini mencoba mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis 2 : Ada perbedaan kecerdasan emosional menurut pengalaman kerja.**

Penelitian telah mengeksplorasi hubungan kecerdasan emosional dan prestasi akademik dalam hasil yang beragam. Schutte pada tahun 1998 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 5), menemukan skor pada penilaian diri mengenai kecerdasan emosional di awal tahun sekolah dapat memprediksi secara signifikan nilai rata-rata di akhir tahun. Rozell, Pettijohn dan Parker (2002) dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 5), mengemukakan ada sedikit hubungan namun signifikan antara kecerdasan emosional dengan kesuksesan akademik yang diukur dengan menggunakan nilai rata-rata dan tiga dari lima skala kecerdasan emosional yang diambil dari skala Goleman.

Petrides, Frederickson, dan Furnham (2004) dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 5), melihat hubungan antara sifat kecerdasan emosional, prestasi akademik, dan kemampuan kognitif dengan menggunakan sampel 650 *British secondary education students (Grade 11)*. Temuan tersebut menunjukkan kecerdasan emosional memoderasi hubungan antara prestasi akademik dan kemampuan kognitif.

Parker et al. (2004) dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 5), mengemukakan berbagai dimensi kecerdasan emosional ditemukan sebagai prediktor prestasi akademik. Oleh karena itu peneliti mencoba mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis 3 : Kecerdasan emosional berhubungan positif dengan prestasi akademik.**

Rode *et all* (2004) dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 5) menemukan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi akademik dengan dua alasan yaitu : pertama, prestasi akademik melibatkan banyak ambiguitas yang menyebabkan stres pada siswa. Siswa diminta untuk mengelola tugas, beradaptasi dengan cara mengajar instruktur, menyusun jadwal akademik dan non akademik yang bertentangan, dan aspek lain yang sangat menegangkan seperti ujian. Kedua, sebagian besar pekerjaan akademik membutuhkan kemandirian, membutuhkan tingkat manajemen diri yang tinggi.

Memahami penyebab dan dampak dari emosi adalah elemen yang paling penting dalam kecerdasan emosional. Rode *et all* pada tahun 2007 dalam Shipley, Jackson dan Segrest (2010: 5) mengemukakan individu dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi adalah orang yang mampu mengarahkan emosi positif untuk mempertahankan energi yang dibutuhkan untuk kinerja tinggi dalam periode waktu yang lama, dan untuk mengarahkan emosi negatif ke perilaku produktif. Dengan demikian Rode *et all* beralasan individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi

akan melakukan yang lebih baik dalam bidang akademik. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**Hipotesis 4 : Ada perbedaan kecerdasan emosional menurut prestasi akademik.**

