



Kecerdasan Emosional, Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Noor Iffatin Nadhifah ¹, Siti Imaniatul Muflihatin ²

^{1,2} STEI Permata Bojonegoro

nadanadhiva1@gmail.com, imania.muflihatin@gmail.com

ABSTRACT: *Employment service companies which are familiarly known as outsourcing in Indonesia have recently emerged a lot, one of the advantages of this company is that a company that needs additional workers in its company can quickly get workers according to the criteria desired by the company. Apart from that, the company also doesn't need to be bothered with things like employee recruitment. Companies that provide labor services to be employed by other companies that request labor or companies that provide workers*

Keywords: *Intelligence, Balance, Performance*

ABSTRAK: Perusahaan jasa ketenagakerjaan yang akrab dikenal dengan outsourcing di Indonesia belakangan ini banyak sekali bermunculan, salah satu kelebihan dari perusahaan ini diantaranya yaitu suatu perusahaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja di perusahaannya dapat dengan cepat mendapatkan pekerja sesuai kriteria yang diinginkan perusahaan. Selain itu perusahaan itu juga tidak perlu direpotkan dengan hal-hal seperti perekrutan karyawan. Perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan lain yang meminta tenaga kerja atau perusahaan pemberi pekerja

Kata Kunci: Kecerdasan, Keseimbangan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan lain yang meminta tenaga kerja atau perusahaan pemberi pekerja (Sanjaya, 2012). Kinerja merupakan tolak ukur terhadap hasil kinerja yang berupa sesuatu yang optimal (Robbins, 2006). Tidak hanya itu saja, kemampuan yang dipelajari berdasarkan kecerdasan emosional juga yang akan menghasilkan kinerja yang luar biasa di tempat kerja. Kecerdasan emosi diamati ketika seseorang menunjukkan kompetensi yang merupakan manajemen dan kesadaran diri, serta keterampilan pada waktu yang tepat dan frekuensi yang cukup agar efektif dalam situasi saat bekerja (Boyatzis et al, 2000). Menurut Zalukhu (2013) emotional intelligence adalah seseorang yang mampu mengenal orang disekitarnya dan dirinya sendiri dengan lebih baik sehingga hubungan antar orang lain terjalin harmonis. Hasil lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayati, et al, 2011)

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis fenomena outsourcing di Indonesia, khususnya dari sudut pandang efektivitas, kinerja, serta keunggulan perusahaan outsourcing dalam menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna. Pendekatan kualitatif dipilih karena dapat menggali

lebih dalam persepsi, pengalaman, dan pandangan dari pihak-pihak yang terlibat, seperti perusahaan outsourcing, perusahaan pengguna, dan pekerja outsourcing.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Emotional Intelligence

Menurut Money & Peter (2014) kecerdasan emosional adalah suatu upaya untuk mengendalikan emosi dalam diri. Untuk peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh, karyawan harus mampu meningkatkan kecerdasan emosional diantaranya meningkatkan kesadaran diri agar tidak mudah meluapkan emosi, dapat mengekspresikan emosi dengan baik, kreativitas, meningkatkan toleransi, serta meningkatkan kepercayaan dan integritas diri. Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk menilai kinerja mereka dilihat dari hasil kerja mereka adalah kemampuan seseorang untuk dapat merasakan dan menggunakan perasaannya secara baik dan optimal untuk menghadapi diri sendiri serta lingkungannya (Marya et al, 2012). Agustian (2007) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosi antara lain faktor pendidikan yaitu sebagai salah satu sarana untuk belajar seseorang untuk mengembangkan kecerdasan emosionalnya, faktor psikologis di mana merupakan faktor dari dalam diri sendiri, faktor pelatihan emosional yaitu pekerjaan dikerjakan secara berulang-ulang akan menjadi rutinitas, dan rutinitas tersebut akan memperoleh sebuah pengalaman dan pembentukan nilai yang baik untuk seseorang. Indikator emotional intelligence mengacu pada Trihandini, (2005) di mana indikator tersebut yaitu kesadaran dan manajemen diri, motivasi, empati dan keterampilan social.

2. Work-life Balance

Menurut Saina et al (2016) keseimbangan hidup kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tugasnya sebagai seorang manusia yang mempunyai peran dua yakni sebagai manusia di kehidupan pribadi dan kehidupan dalam dunia kerja. Tharsiny & Umma (2015) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berarti konsep yang sangat luas dimana melibatkan prioritas pekerjaan karir dan ambisi. Keseimbangan hidup kerja paling sering digunakan untuk menggambarkan antara tanggung jawab yang seimbang di luar pekerjaan dan saat berada di tempat kerja, memiliki keseimbangan hidupan kerja yang baik dapat berarti keseimbangan ini berada pada posisi yang tepat dan baik untuk individu yang bersangkutan, (Dissanayaka & Hussain, 2011).

Berdasarkan Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengungkapkan bahwa beberapa karyawan dan rekan kerjanya sering bertukar pikiran mengenai pekerjaan di dalam maupun di luar kantor. Saat karyawan dan rekan kerjanya merasa kesulitan dalam pekerjaan, biasanya mereka saling membantu satu sama lain untuk mencari jalan keluar dan saling memberikan solusi. Saat karyawan dan rekan kerjanya berbeda pendapat, mereka selalu mencari jalan tengah sehingga keputusan yang di ambil bisa diterima oleh seluruh karyawan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa walaupun karyawan seringkali lembur sehingga kurang ada waktu dengan keluarga, sebagian besar karyawan tetap dapat bekerja dengan baik, hal tersebut dikarenakan orientasi terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga lebih penting dari segala hal, dan dengan menunjukkan kinerja yang semakin baik hal tersebut akan bisa tercapai. Hasil wawancara sependapat dengan hasil penelitian dari Sarikit (2017) menyatakan bahwa peningkatan keseimbangan hidup kerja mengakibatkan peningkatan kinerja, artinya work life balance memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya, secara statistik dan hasil wawancara dapat diketahui bahwa work life balance mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat intensitas keseimbangan hidup kerja maka dampaknya akan memicu kinerja karyawan yang semakin meningkat. Sedangkan pengaruh tidak langsung emotional intelligence terhadap kinerja dengan work life balance memiliki nilai koefisien sebesar -0,007. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh langsung emotional intelligence terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung emotional intelligence terhadap kinerja karyawan melalui work life balance

Keseimbangan Kinerja Karyawan

Kinerja berupa tingkat ukur pada hasil diinginkan yang bisa berbentuk sesuatu yang berbuah optimal (Robbins, 2006). Kinerja karyawan memengaruhi seberapa besar seorang karyawan dalam ikut serta pada perusahaan tempat bekerja dan dalam jumlah yang besar, kehadiran kerja dan sikap kerjasama (Gordon, 2000). Begitu juga kinerja seseorang akan mengalami penurunan jika ada factor yang berkurang (Mathis & Jackson, 2001). Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa motivasi dan kemampuan seseorang merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi hasil pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan indikator dari Hasibuan (2008) yang pertama yaitu prestasi, yang kedua yaitu kedisiplinan, yang ketiga yaitu kerjasama, yang keempat yaitu tanggungjawab

4. KESIMPULAN

Kinerja merupakan tolak ukur terhadap hasil kinerja yang berupa sesuatu yang optimal (Robbins, 2006). Tidak hanya itu saja, kemampuan yang dipelajari berdasarkan kecerdasan emosional juga yang akan menghasilkan kinerja yang luar biasa di tempat kerja. Kecerdasan emosi diamati ketika seseorang menunjukkan kompetensi yang merupakan manajemen dan kesadaran diri, serta keterampilan pada waktu yang tepat dan frekuensi yang cukup agar efektif dalam situasi saat bekerja (Boyatzis et al, 2000). Menurut Zalukhu (2013) emotional intelligence adalah seseorang yang mampu mengenal orang disekitarnya dan dirinya sendiri dengan lebih baik sehingga hubungan antar orang lain terjalin harmonis. Hasil lain menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayati

REFERENSI

- Fabiola.pdf Usman, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Trunajaya Bontang. *Forum Ekonomi*, 21(2), 132–142
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Saina, I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sanjaya, B. (2012). *Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja*. Wordpress.com. Retrieved from <https://bas28.wordpress.com/2012/05/17/apa-sih-perusahaan-penyedia-tenaga-kerja>
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Trihandini, R. a F. M. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Horison Semarang). Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/15539/1/>
- Wijaya, A. C. W., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel Mercure Kuta. *Prosding Seminar Nasional AIMI*.