

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KONFLIK KERJA, DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT SURYA MADISTRINDO REGIONAL OFFICE
BANDUNG**

Muhammad Iqbal¹, Adang Widjana²

20muhammadiqbal@gmail.com¹, awidjana@gmail.com²

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

In achieving company goals, it is necessary to increase employee work productivity, which can affect employee work productivity including leadership, work conflict, and emotional intelligence. This research was conducted at PT Surya Madistrindo Area Office Bandung. The background is still the existence of employees who feel the leadership cannot foster cooperation and good relations with subordinates, lack of coordination in work problems among fellow employees and lack of good relationships with colleagues, especially in matters of self-confidence, patience and negative views from coworkers.

Purpose of the research was to establish respondents responses to leadership, work conflict, and emotional intelligence to work productivity of employees of PT Surya Madistrindo Bandung Regional Office. The research method that I did in this research the method utilized descriptive and verification. Results explain that leadership, work conflict, emotional intelligenci, and Employee Productivity were in enough category. Leadership has a effect to employee productivity, work conflict has a effect to employee productivity cum emotional intelligence has a effect to worker productivity. Leadership, Work Conflict, and Emotional Intelligence has a effect to worker productivity simultaneously.

Keywords: *Leadership, Work Conflict, Emotional Intelligence, Employee work productivity*

ABSTRAK

Dalam mencapai tujuan perusahaan di perlukan peningkatan produktivitas kerja pada para karyawan, yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi kepemimpinan, konflik kerja, dan kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan pada PT Surya Madistrindo *Area Regional Office* Bandung. Dengan dilatar belakangi oleh masih adanya pekerja yang merasa pimpinan kurang memiliki kemampuan dalam membina kerjasama serta hubungan yang baik dengan bawahannya, kurangnya koordinasi dalam masalah pekerjaan diantara sesama karyawan dan kurangnya hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja terutama dalam masalah kepercayaan diri, kesabaran dan pandangan negative dari rekan kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui tanggapan responden bagaimana pengaruh kepemimpinan, konflik kerja, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT Surya Madistrindo *Area Regional Office* Bandung. Peneliti ini memakai metode yang digunakan deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, konflik kerja, kecerdasan emosional dan produktivitas karyawan berada pada kategori cukup. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Konfli Kerja, Kecerdasan Emosional, Produktivitas kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dijaman yang sudah modern Indonesia kini dalam menghadapi era globalisasi di setiap bidang usaha dan salah satu bidang industri. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan dapat beroperasi lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan dengan bidang indusri yang sama. Setiap bidang industri umumnya mempunyai 1(satu) tujuan yang diprioritaskan, ialah dengan cara mendapatkan keuntungan serta laba yang maksimal. Alasan diprioritaskannya karena keuntungan/laba merupakan penentu dalam berkembangnya sebuah organisasi atau perusahaan.

PT Surya Madistrindo *Area Regional Office* Bandung yang merupakan perusahaan yang berdiri dibidang distribusi rokok terbesar dengan tingkat persaingan yang tinggi diantara para perusahaan – perusahaan dibidang yang sama, brand atau produk yang dihasilkan yaitu seperti: rokok Gudang Garam Surya 16, Gudang Garam Merah, dan masih terdapat banyak lagi. Sebagai sebuah perusahaan di bidang rokok terbesar PT Surya Madistrindo Regional Office Bandung dalam menjalani kegiatan perusahaannya selalu berusaha agar dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik

terhadap *customer* serta memberikan dampak hasil yang baik serta maksimal dalam penghasilan penjualan. Maka dari itu, memperhatikan tenaga kerja yang ada kini sangatlah memang penting sehingga dapat tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merujuk pada departemen atau bagian yang mengayomi pada sebuah kerja sistem hubungan antar pekerja di perusahaan atau organisasi, Isniar Budiarti, *et al* (2018:7).

KAJIAN PUSTAKA

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan yang diungkapkan oleh Isniar Budiarti *at all* (2018:174) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang terhadap pencapaian organisasi. Kepemimpinan adalah timbal balik, dan terjadi antara orang – orang. Kepemimpinan bersifat kreatif, selalu dinamis dan melibatkan penggunaan kekuasaan (*decisions of power*).

KONFLIK KERJA

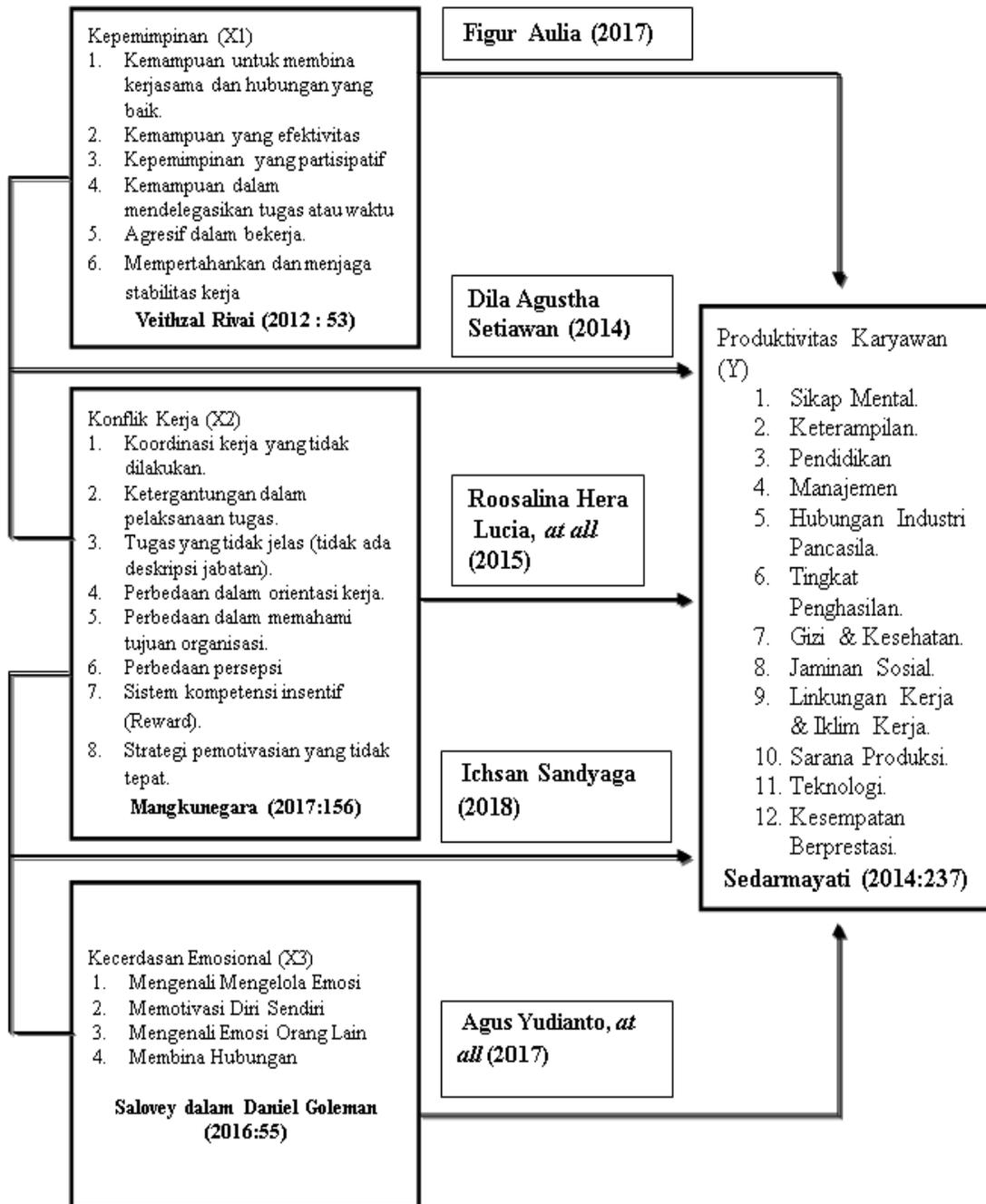
Konflik kerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:155) menjelaskan Konflik ialah merupakan pertentangan yang ada diantara apa yang telah diharapkan oleh setiap seseorang terhadap dirinya, organisasi serta orang lain terhadap kebenaran apa yang di harapkan nya.

KECERDASAN EMOSIONAL

Kecerdasan emosional yang diungkapkan oleh Judge dan Robbins (2015 : 70) menjelaskan (*Emotional Intelligence*) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mendeteksi dan mengelola petunjuk² serta informasi emosional.

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Produktivitas yang diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017:94) menyampaikan bahwa Produktivitas kerja merupakan perbandingan output serta input, dimana output-nya harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dipakai penulis yaitu deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel menggunakan Teknik pendekatan sampling sebanyak 77 orang. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda, dengan menggunakan rumus :

$$Y = 1,504 + 0,456 X_1 - 0,481 X_2 + 0,386 X_3$$

2. Hasil Determinasi Simultan

Terdapat R-Square nilai sebesar 0,673 dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD). Melalui nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa 67,3% perubahan produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung disebabkan oleh kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional. Dengan kata lain kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional secara simultan diberikan pengaruh 67,3% terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung. Sedangkan terdapat sisa sebesar 32,7% ialah pengaruh lain diluar kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional.

3. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

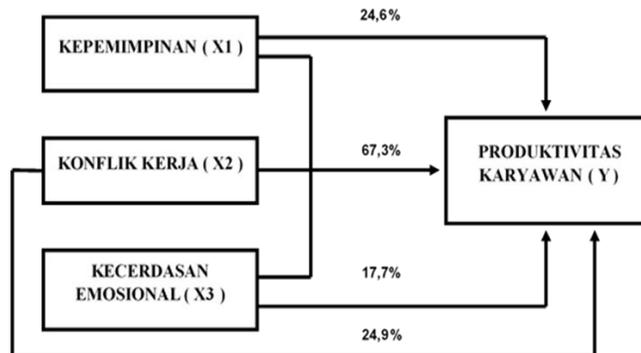
Diketahui pengaruh/paling besar diberikan oleh variabel X_2 (Konflik Kerja) sebesar 24,9%, kemudian oleh variabel X_1 (Kepemimpinan) sebesar 24,6% dan diikuti oleh X_3 (Kecerdasan Emosional) sebesar 17,7%.

4. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 1
Tabel Pengujian Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,570	3	4,190	49,984	,000 ^b
	Residual	6,120	73	,084		
	Total	18,690	76			
a. Dependent Variable: <u>Produktivitas Kerja</u>						
b. Predictors: (Constant), <u>Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja, Kepemimpinan</u>						

Diketahui F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($49,984 > 2,73$) maka dari itu pada tingkat kekeliruan sebesar 5% dapat disimpulkan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung. Dengan gambar hasil uji hipotesis simultan sebagai berikut



Gambar 2

Hasil Uji Hipotesis

5. Uji Hipotesis Parsial

Dari hasil spss 25, diketahui :

1. Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Tabel 2
Ringkasan hasil uji pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Standardized Coefficient	Zero Order Correlation	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel} (df=73)	Ho
0,451	0,546	6,621	0,000	1,993	Ditolak

Kepemimpinan : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,621 > 1,993). Berdasarkan hasil dapat diartikan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.

2. Konflik kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel 3
Ringkasan hasil uji pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja

Standardized Coefficient	Zero Order Correlation	t _{hitung}	Sig.	t _{tabel} (df=73)	Ho
-0,439	-0,568	-6,410	0,000	1,993	Ditolak

Konflik Kerja : t_{hitung} lebih kecil dari negative t_{tabel} (-6,410 > 1,993). Berdasarkan hasil dapat diartikan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.

3. Kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja

Tabel 4
Ringkasan hasil uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja

<i>Standardized Coefficient</i>	<i>Zero Order Correlation</i>	t_{hitung}	Sig.	$t_{tabel} (df=73)$	Ho
0,383	0,462	5,675	0,000	1,993	Ditolak

Kecerdasan Emosional : t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,408 > 2,013$) Berdasarkan hasil diartikan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Terdapat kesimpulan dari nilai deskriptif mengenai variabel kepemimpinan, konflik kerja, kecerdasan emosional dan produktivitas kerja sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 6 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori cukup. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator kemampuan mendelegasikan tugas. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan membina kerjasama dan hubungan baik.
 - b. Konflik kerja pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 8 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator perbedaan persepsi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator sistem kompetensi intensif.
 - c. Kecerdasan emosional pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 5 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori cukup. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator membina hubungan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator mengenali emosi orang lain.
 - d. Produktivitas kerja pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 12 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori cukup. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator sikap mental karyawan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator manajemen.
2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.
3. Secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.
4. Secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.
5. Secara simultan kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.

SARAN

1. Kepemimpinan pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung terbilang masih terbilang cukup. Namun sebaiknya pemimpin menerapkan sikap dan kebijakan terbuka seperti tidak meremehkan pendapat karyawan, jangan pernah menunjukkan emosi serta meluangkan waktu untuk makan bersama yaitu salah(1) cara baik dalam menjalin hubungan dengan para karyawan agar dapat menciptakan karyawan merasa telah dihargai, dalam menjalin hubungan bersama para karyawannya, memungkinkan perusahaan juga bias mendapatkan ide serta pendapat baru. Perusahaan juga bisa mengetahui apa kendala yang sedang dihadapi oleh para karyawannya.
2. Konflik Kerja pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung terbilang tinggi. Namun sebaiknya perusahaan mengadakan gathering seperti kumpul bersama dan rekreasi sebagai ajang komunikasi antar sesama karyawan agar dapat saling lebih mengenal, karena jika sesama karyawan dapat saling bekerja sama, sudah dipastikan akan berdampak baik bagi perusahaan.
3. Kecerdasan Emosional pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung terbilang cukup. Namun sebaiknya yang dilakukan oleh karyawan yaitu menyiapkan diri di lingkungan kerja dengan cara menyiapkan mental, mengontrol emosi dan menjadi pendengar yang baik serta mengasah kemampuan. Kepercayaan diri tentunya tidak bisa datang dengan begitunya sendiri sebuah kepercayaan diri harus dibangun serta dilatih, serta perusahaan seharusnya lebih melibatkan karyawan-karyawannya dalam setiap pekerjaan agar dapat membangun kerja sama dan memberikan pandangan positif antar karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan PT Surya Madistrindo Area Office Bandung masih terbilang cukup. Namun yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah menunjukan perhatian terhadap karyawannya dengan cara mendiskusikannya permasalahan yang ada dengan begitu karyawan dapat mengemukakan setiap pendapatnya tanpa merasa ada rasa bersalah.
5. Penulis melakukan penelitian ini hanya dilakukan pada kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perlu ada penelitian lain yang meneliti faktor – faktor lainnya agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Daniel Goleman. Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional). Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2016.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi. PT RajaGrafindo Persada, Edisi Ketiga, Jakarta: 2012.

Malayu S.P. Hasibuan Manajemn Sumber Daya. Bumi Aksara, Edisi Revisi Jakarta 2017.

Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab & Sri Widodo Soedarso. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta. Pustaka Fahima.

Sedarmayati. Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi, Cetakan Ke-1. Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.

Umi Narimawati., Sri Dewi Anggadini., Linna Ismawati. (2010), Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.

Yimothy A Judge dan Stephen P Robbins. Perilaku Organisasi, Edisi 16, Salemba Empat(4) Jakarta. 2015.