PENGARUH KONFLIK KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT BIKASOGA BANDUNG (Studi Kasus Pada Divisi Gedung Pertemuan dan Sarana Olahraga)

Effect Of Work Conflict And Emotional Intelligence To Employee Productivity PT Bikasoga Bandung (Case Study of Meeting Hall and Sports Facilities Division)

Muhammad Ichsan Sandyaga M., Prof. Dr. Hj. Umi Narimawati, Dra, SE., M.Si.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-114, Bandung
E-mail : muhammad.ichsansm@gmail.com

This research is motivated by the presence of employees who are not calm in completing their tasks, the transfer of work to unwelcome jobs, lack of employees in controlling their emotions while working, and the lack of good relationships with fellow colleagues at PT. BIKASOGA. The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and emotional intelligence on employee productivity. This study uses multiple regression analysis, descriptive and verification methods. In the verification analysis used to determine the effect of work conflict on employee productivity, the influence of emotional intelligence on employee productivity, and the influence of work conflict and emotional intelligence on employee productivity simultaneously. The results of this study indicate that Work Conflict, Emotional Intelligence, and Productivity Employees are in a pretty good category. Work conflict has a significant effect on Employee Productivity, Emotional Intelligence has a significant effect on Employee Productivity, and Work Conflict and Emotional Intelligence have a significant effect on Employee Productivity simultaneously.

Keywords: *Work Conflict, Emotional Intelligence, Employee Productivity*

Abstrak : Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya karyawan yang tidak tenang dalam menyelesaikan tugasnya, adanya pengalihan pekerjaan ke pekerjaan yang tidak disukai, kurangnya karyawan dalam mengendalikan emosinya saat bekerja, dan kurangnya hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja di PT. BIKASOGA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, deskriptif dan verifikatif. Pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan, dan pengaruh konflik kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Produktivitas Karyawan berada pada kategori cukup baik. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, dan Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Kecerdasan Emosional, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian merupakan suatu kegiatan yang komprehensif dan simultan yang dilaksanakan oleh hampir seluruh strata dalam masyarkat. Kegiatan perekonomian tersebut dilakukan dalam rangka pemenuhan berbagai macam kebutuhan dalam masyarakat. Baik kebutuhan yang sifatnya pokok (primer), maupun kegiatan sifatnya tambahan (sekunder). Oleh sebab itulah akhirnya kegiatan ekonomi dapat dijadikan sebagai salah satu sarana untuk mencapai satu kepentingan bersama, yaitu kepentingan semua orang dari waktu ke waktu maupun kepentingan bagi sebagian kelompok tertentu. Dalam bahasa lain kegiatan perekonomian sering dinamakan sebagai bisnis. Hal itu sah-sah saja karena bisnis merupakan salah satu bagian terpenting dari perekonomian yag dijalankan oleh umat manusia. Namun, kata bisnis lebih identik dengan bentuk-bentuk perdagangan, perniagaan dan sebagainya.

Manusia merupakan modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ia bertindak selaku subyek yang diperhatikan oleh pengusaha dan pemimpin perusahaan. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya.Masalah yang berhubungan mesin dengan mudah dapat diperbaiki, tetapi masalah yang berhubungan dengan manusia atau karyawan di tuntut untuk mengatasinya.

Mengatasi masalah-masalah yang berhungan dengan kepegawaian sumberdaya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen dan psikologi. Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi. terdapat dua alasan mengenai hal ini, pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi- sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa manusia memiliki kontribusi yang dominan dalam organisasi atau perusahaan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah-masalah sumber daya manusia yang terjadi di lingkup perusahaan.

PT. Bikasoga adalah salah satu perusahaan milik Yayasan Kesejahteraan Keluarga Bank Indonesia (YKKBI) yang bergerak dibidang jasa penyewaan gedung pertemuan, pusat sarana olah raga dan rekreasi yang terkemuka di wilayah Bandung Selatan. Produk jasa yang dipasarkan meliputi Gedung Pertemuan Balai Sartika; Tenis Lapangan, Bulu Tangkis, Futsal, Sarana Fitness secara *in door*, dan kolam renang. PT. Bikasoga adalah salah satu perusahaan yang memiliki nama sertajam terbang yang cukup lama di wilayah Bandung. Banyaknya kendala yang menyebabkan karyawan PT Bikasoga tertekan sehingga tekanan berlebih yang diberikan mengakibatkan produktivitas karyawan yang rendah, hal ini diindikasikan dengan adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga

berteteran, adanya karyawan yang sering bolos, lalu *output* yang diberikan juga rendah. Kemudian adanya perbedaan pendapat dalam menyelesaikan tugas, adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi antar karyawan, lalu adanya salah satu pihak atau karyawan yang dirugikan dalam melakukan tugasnya mengindikasikan bahwa akan rawan terjadi konflik antar karyawan di PT Bikasoga. Selanjutnya, kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, lalu pengendalian diri yang kurang ketika karyawan sedang emosi, dan motivasi yang rendah yang mengakibatkan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas mengindikasikan rendahnya kecerdasan emosional karyawan PT Bikasoga.

PT Bikasoga banyak mengalami permasalahan mulai dari konflik kerja yang dialami, sehingga sering terjadi ketidakcocokan antar para pekerja baik satu sub divisi ataupun berbeda sub divisi. Tidak hanya itu, kecerdasan emosional yang dimiliki para pekrja pun terbilang kurang, karena dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang berat dari atasan jarang diselesaikan dengan baik (terdapat pada sub divisi *event*). Hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang cukup besar terhadap produktivitas tenaga kerja PT Bikasoga, dikarenakan konflik kerja yang dialami para pekerja mampu menimbulkan rasa iri atau cemburu pada pekerjaan yang diberikan serta ketidakmampuan seorang pekerja dalam mengelola emosi mampu memberikan pelayanan yang tidak prima atau sesuai dengan prosedur. Sehingga pada saat penilaian dari atasan, para pekerja tersebut dinilai belum mampu dalam bekerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana konflik kerja, kecerdasan emosional, dan produktivitas karyawan PT. Bikasoga
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bikasoga
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bikasoga
4. Apakah konflik kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bikasoga

Maksud Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti bermaksud untuk memperoleh data dan informasi selengkap lengkapnya untuk dipergunakan sebagai menganalisis seberapa besar pengaruh konflik kerja dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap produktivitas karyawan PT Bikasoga, dan diharapkan memberikan dampak serta hasil yang positif terhadap perusahaan tersebut, serta bisa memenuhi salah satu syarat penelitian program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik kerja, kecerdasan emosional, dan produktivitas karyawan PT. Bikasoga
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bikasoga
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. Bikasoga
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. Bikasoga

KAJIAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Winardi (2004:384) mengemukakan bahwa konflik adalah sesuatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan,

kognisi-kognisi, atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik.

Indikator Konflik

Menurut Winardi (2004:384) mengemukakan indikator konflik dalam organisasi, antara lain:

1. Pengalihan pekerjaan yang tidak disukai
2. Ketenangan dalam menyeleseikan tugas
3. Tumpang tindih pekerjaan yang tidak bertanggung jawab
4. Kecemburuan sosial dalam bekerja
5. Perbedaan tujuan dalam menyeleseikan tugas
6. Ketidak lancaran komunikasi
7. Imbalan dan balas jasa

Kecerdasan Emosional

Goleman (2000) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui apa yang kita rasakan dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan bahkan pelanggan.

Goleman (2000) mengungkapkan 5 (lima) pengukuran kecerdasan emosional, yaitu:

a. Mengenali emosi diri (kesadaran diri)
b. Mengelola emosi (pengendalian diri)
c. Memotivasi diri (motivasi)
d. Mengenali emosi orang lain (empati)
e. Membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial)

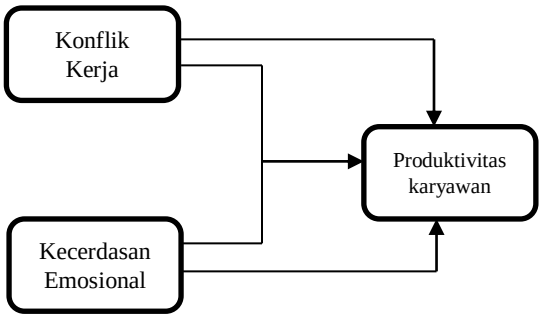
Produktivitas Karyawan

Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Berikut Indikator produktivitas kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Kemampuan.
4. Sikap.
5. Perilaku.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bikasoga.

H2 : Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bikasoga

Hipotesis Utama:

Terdapat pengaruh antara Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bikasoga.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti, maka peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan

kuantitatif karena peneliti ingin meneliti sejauh mana pengaruh konflik kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan meggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

Selanjutnya metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah menggunakan sensus atau sampel jenuh yang artinya sampel yang digunakan sama seperti jumlah populasi dikarenakan keterbatasan populasi jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang berjumlah 30 orang karyawan PT Bikasoga. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Lalu Teknik pengumpulan data nya menggunakan penyebaran kuesioner, observasi, dan diperkuat oleh wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Konflk Kerja

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja.

Tabel 1. Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Konflik Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Pengalihan pekerjaan yang tidak disukai	104	150	69.3	Baik
2.	Ketenangan dalam Menyelesaikan tugas	102	150	68	Cukup Baik
3.	Tumpang Tindih Pekerjaan yang Tidak Bertanggung Jawab	97	150	63.3	Cukup Baik
4.	Kecemburuan Sosial dalam Bekerja	95	150	67.3	Cukup Baik
5.	Imbalan dan Balas Jasa	101	150	66.5	Cukup Baik
Jumlah		499	750	Cukup Baik	
Skor Total		499/750x100%=66.5%			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Konflik Kerja didapatkan hasil sebesar 66.5%, hasil skor tersebut berada pada kategori Cukup Baik, dengan persentase tertinggi adalah Pengalihan pekerjaan yang tidak disukai yaitu sebesar 69.3% berada pada kategori baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah Tumpang Tindih Pekerjaan yang Tidak Bertanggung Jawab yaitu sebesar 63.3% berada pada kategori Cukup baik. Dengan demikian konflik kerja yang terjadi di PT Bikasoga dapat membuat para karyawan merasa enggan untuk bekerja karena terjadi pertentangan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga mengakibatkan salah satunya menghambat kerjasama karyawan dan dapat menimbulkan prasangka buruk terhadap sesama karyawan. Seperti menurut Winardi (2004:384) mengemukakan bahwa konflik adalah sesuatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan, kognisi-kognisi, atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik.

2. Kecerdasan Emosional

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional.

Tabel 2. Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1.	Mengenali Mengelola Emosi	101	150	67.3	Cukup
2.	Memotivasi Diri Sendiri	103	150	68.7	Baik
3.	Mengenali Emosi Orang Lain	94	150	62.7	Cukup
4.	Membina Hubungan	104	150	69.3	Baik
Jumlah		402	600	Baik	
Skor Total		402/600x100% =67%			

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Kecerdasan Emosional didapatkan hasil sebesar 67%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah membina hubungan yaitu sebesar 69.3%. berada pada kategori Baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah mengenali emosi orang lain sebesar 62.7% berada pada kategori Cukup Baik. Selanjutnya Goleman (2000) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan mengetahui apa yang kita rasakan dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan bahkan pelanggan.

3. Produktivitas Karyawan

Tabel 3. Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total (%)	Kategori
1	Pengetahuan	104	150	69.3	Baik
2	Keterampilan	94	150	62.7	Cukup
3	Kemampuan	103	150	68.7	Baik
4	Sikap	94	150	62.7	Cukup
5	Perilaku	101	150	67.3	Baik
Jumlah		**496**	**750**		
Skor Total		**496/750x100% =66.1%**		**Cukup Baik**	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel Produktivitas Karyawan didapatkan hasil sebesar 66.1%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup baik, dengan persentase tertinggi adalah *knowledge* yaitu sebesar 69.3%. berada pada kategori Baik sedangkan yang memiliki persentase terendah adalah *skills* dan *attitude* sebesar 62.7% berada pada kategori cukup baik. Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Analisis Verifikatif

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Konflik Kerja,Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*.

Koefisien Korelasi

1. Konflik Kerja Dengan Produktivitas Karyawan

Tabel 4. Koefisien Korelasi Konflik Kerja Dengan Produktivitas Karyawan

Correlations

		Konflik Kerja	Produktivitas Karyawan
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.909 berdasarkan kriteria (0.81 – `1.00), korelasi Konflik Kerja dengan Produktivitas Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

2. Kecerdasan Emosional Dengan Produktivitas Karyawan

Tabel 5. Koefisien Korelasi Kecerdasan Emosional Dengan Produktivitas Karyawan

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Produktivitas Karyawan
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.886 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

3. Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Karyawan

Tabel 5. Koefisien Korelasi Simultan Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional Dengan Produktivitas Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931[a]	.866	.856	1.13784

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.931 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Konflik Kerja, dan Kecerdasan Emosional dengan Produktivitas Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi antara Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931[a]	.866	.856	1.13784

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.866 atau 86.6% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan sedangkan sisanya sebesar 13.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah motivasi, pengembangan karir, kecerdasan intelektual dan lain sebagainya.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	Konflik Kerja	.565	.909	.614	.284
	Kecerdasan Emosional	.398	.886	.481	.201

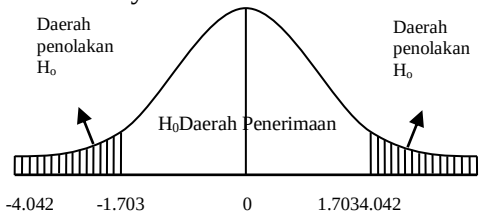
1. Konflik Kerja (X1) :
   0.565 x 0.909 = 0.513 atau 51.3%
2. Kecerdasan Emosional (X2) :
   0.398 x 0.886 = 0.353 atau 35.3%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan adalah Konflik Kerja sebesar 51.3%, Pengaruh selanjutnya adalah Kecerdasan Emosional sebesar 35.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

1. Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

1) H_{01}. $B_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Konflik Kerja terhadap Variabel Produktivitas Karyawan.
2) H_2. $B_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Konflik Kerja terhadap Variabel Produktivitas Karyawan.

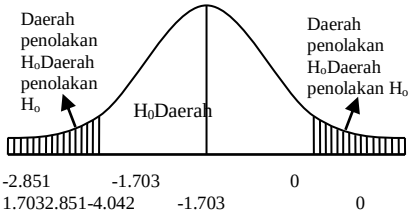


Gambar 2
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan gambar 2. Diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4.042 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Konflik Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.

2. Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan

1) H_{01}. $B_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Produktivitas Karyawan.
2) H_2. $B_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Variabel Produktivitas Karyawan.



Gambar 3
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2.851 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

ANOVA[b]

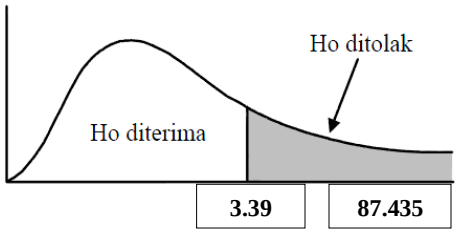
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.401	2	113.200	87.435	.000[a]
	Residual	34.956	27	1.295		
	Total	261.357	29			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dari output tabel 4.26 diatas didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 87.435, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untuk df1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 30 – 3 = 27 sehingga didapat f_{tabel} (2 ; 27) sebesar 3.39 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (87.435>3.39) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Konflik kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap

Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.



Gambar 4
Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Konflik kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan gambar 4 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 87.435 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Konflik kerja dan Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. -Konflik Kerja yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu pengalihan pekerjaan yang tidak disukai, ketenangan dalam menyelesaikan tugas, tumpang tindih pekerjaan yang tidak bertanggung jawab, kecemburuan sosial dalam bekerja, serta imbalan dan jasa. Indikator pengalihan pekerjaan yang tidak disukai memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator tumpang tindih pekerjaan yang tidak bertanggung jawab memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.

- Kecerdasan Emosional yang ada di PT. Bikasoga Bandung berada pada kategori baik, terdiri dari 4 indikator yaitu mengenali mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Indikator membina hubungan memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator mengenali emosi orang lain memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.

- Secara keseluruhan variabel Produktivitas Karyawan terdiri dari 5 indikator, yaitu *knowledge*, *skills*, *ability*, *attitude*, dan *behaviors* berada pada kategori cukup baik.Indikator *behaviors* memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator *skills* dan *atittude* memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Maka dari itu tingkat Produktivitas Karyawan masih harus perlu ada yang dibenahi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung sebesar (4.042) lebih besar T tabel sebesar (1.703) dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.
3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan T hitung sebesar (2.851) lebih besar T tabel sebesar (1.703) dan dapat disimpulkan

bahwa adanya pengaruh yang positif dari Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.

4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan F hitung sebesar (4.042) lebih besar F tabel sebesar (3.39) dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawankaryawan di PT. Bikasoga Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. – Konflik masih sering terjadi di PT. Bikasoga Bandung, namun adapun hal yang disarankan adalah diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tenang agar pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan harapan. Selain kontrol emosi diperlukan karyawan agar tidak terjadi gesekan satu sama lain agar tidak menghambat kemajuan produktivitas.
   - Kecerdasan Emosional yang terjadi di PT. Bikasoga Bandung sudah berjalan dengan baik dan perlu dipertahankan. Namun seluruh unsur karyawan diharapkan bisa memotivasi dirinya sendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuan yan diharapkannnya. Selain itu menjaga sikap dalam berinteraksi menjadi hal yang penting karena untuk terjalinnya saling harga menghargai di setiap karyawan
   - Produktivitas Karyawan yang masih berjalan cukup baik. Maka dari itu diharapkan karyawan lebih mampu memperluas pengetahuan wawasan dan keterampilan yang dimilikiagar terciptanya produktivitas kerja dengan motivasi untuk dapat bisa bekerja jauh lebih baik lagi.
2. Pengaruh antara Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung bisa dibilang positif, pada kondisi ini bisa di manfaatkan sebagai mengantisipasi terjadinya masalah yang ada diperusahaan untuk menciptakan suatu nilai lebih bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan yang diharapkan.
3. Pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawanbisa mengontrol dalam penerapan aspek kecerdasan emosional yang dimiliki setiap karyawan agar dapat menciptakan sebuah tujuan perusahan dan meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.
4. Pengaruh antara Konflik Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Bikasoga Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawan harus mampu mengkolaborasikan 2 hal tersebut untuk menjaga kondusivitas di lingkungan kerja dengan memahami perilaku setiap rekan kerja yang ada dan mengatur sikap serta perilaku dengan baik untuk dapat mencapai produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung

Agus Yudianto, S.E., M.M., Tika Indah Septyana. 2017. *PengaruhKecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Btpn Syariah Cabang Area Cirebon Timur.* Buletin Bisnis & Manajemen Volume 03, No. 01, Februari 2017. ISSN: 2442-885X

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2009.

Dila Agustha Setiawan. 2012. *Abstraksi Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik KerjaTerhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru*. Jurnal Konflik 3 Vol 1, No 1 (2014) Setiawan issn 2355-6854 Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi

Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence (terjemahan).* Jakata : PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuaitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuaitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kuaitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pemdekatan Kuantitatif Kuaitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sukirman. 2007. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Penguasaan Keterampilan Pembelajaran Terhadap Produktivitas Guru Mata Pelajaran Akuntansi.* Jurnal Pendidikan Ekonomi V ol 2 No. 2 Juli, Tahun 2007

Theresa Ifeyinwa Ndulue, Henry Chinonso Ekechukwu. 2016. *Impact of Conflict Management on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries Plc, Iganmu, Lagos State, Nigeria.* European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.8, No.8, 2016

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati (2007), *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media

Umi Narimawati (2008), *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung : Agung Media

Umi Narimawati (2010), *Metodoligi penelitian : dasar PEnyusunan Penelitian Manajemen Ekonomi.* Jakarta : Genesis