

KECERDASAN EMOSI DAN KOMITMEN PEKERJAAN DOSEN DI JAMBI

Iskandar

*Bidang Kajian Psikologi Pendidikan, FKIP Universitas Batanghari Jambi
Jl. Slamet Riyadi, Broni Jambi. Telp & Fax (0741) 60673
iskandar_psyedu@yahoo.co.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen pekerjaan dosen Perguruan Tinggi Indonesia di Provinsi Jambi. Penelitian survey yang menggunakan satu set instrumen dengan sampel penelitian sebanyak 265 orang dosen dipilih dengan teknik stratified random sampling dari 3 perguruan tinggi di Provinsi Jambi. Analisis data menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberi sumbangan secara signifikan sebesar 54.40% kepada komitmen pekerjaan dosen perguruan tinggi Indonesia di Provinsi Jambi.

Kata Kunci: kecerdasan emosi, komitmen pekerjaan

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LECTURER JOB PERFORMANCE IN JAMBI

Abstract

The purpose of this study was to examine the influence of emotional intelligence on the work commitment of university lecturers in the area of Jambi Indonesia. This sample involved 265 lecturers, chosen through stratified random sampling, from 3 universities in the area of Jambi Indonesia. The data analyses was conducted using SPSS software. In the inferensi analyses by using multiple stepwise regression analyses indicated that emotional intelligence contributed about (55,40%) towards lecturers work commitmen of university lectures in area of Indoensia Jambi.

Key Words: emotional intelligence, work commitment

PENDAHULUAN

Dewasa ini perubahan dan tantangan dunia pendidikan berkembang begitu pesat dengan dampak yang luas terhadap semua aspek kehidupan manusia. Dengan berbagai pendekatan, banyak penelitian telah membuktikan kajian ini. Pajar (1998) mengatakan pada era kebangkitan nasional Indonesia ke-2 saat ini kita harus mampu, menelaah, memahami dan mengintegrasikan ilmu pengetahuan dan tek-

nologi yang berkembang ke dalam semua aspek kehidupan.

Guna menyikapi dari tantangan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berwawasan tinggi serta sanggup bersaing secara sehat dalam segala aspek. Menurut Goleman (1999), kemampuan seseorang menerima tantangan senantiasa berubah-ubah dengan mengikuti dan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, hal ini berhubungan dengan kemahiran dan kestabilan emosi seseorang yang dapat menyesuaikan dengan

perubahan dan tantangan perkembangan zaman. Kemampuan dan kepintaran personal bertindak diperlukan untuk menggunakan segala kecerdasan yang dimiliki secara optimal dan berkesinambungan. Konsep kecerdasan emosi yang ditawarkan oleh Goleman dapat membantu meningkatkan prestasi individu, kelompok dan seterusnya mempengaruhi peningkatan kinerja dalam suatu organisasi.

Peran dosen di perguruan tinggi merupakan penghubung antara sistem pendidikan dengan sumber daya manusia, manakala dampak suatu program inovasi pendidikan berlaku melalui dosen (Medley 1982). Peranan perguruan tinggi mempunyai tantangan dan memerlukan perencanaan yang matang dalam upaya melaksanakan proses pendidikan dengan output mengeluarkan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki ilmu pengetahuan, cerdas dan terampil yang relevan dengan kehidupan dan zaman serta memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan pendidikan tinggi di Indonesia pada tahun 2010.

Pekerjaan dosen merupakan profesi yang dilakukan oleh setiap dosen dan menjadi sumber kehidupan yang memerlukan kepakaran, kemahiran, atau kreatif dan inovatif yang sesuai dengan nilai, etika dan norma tertentu dengan memerlukan pendidikan profesional kependidikan. Oleh karena itu, keberadaan dosen di perguruan tinggi di Indonesia dituntut keharusan membangun dan menjalin kerjasama dalam suatu tim kerja yang berkualitas untuk menyelesaikan masalah pendidikan dan menemukan strategi pembaharuan pendidikan dan pengajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, untuk merebut peluang dan berhadapan dengan tantangan global.

Komitmen merupakan salah satu perspektif penting dalam tingkahlaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mayer dan Allen (1990) Komitmen kerja dalam organisasi memberi faedah kepada individu untuk

memenuhi keperluannya dari segi kestabilan pekerjaan seseorang terhadap organisasi. Kajian Scholl (1981) mendapati bahwa seseorang yang mempunyai komitmen akan terus rajin bekerja walaupun suasana di dalam organisasi tidak sehat. Steers (1977) komitmen pekerjaan dalam organisasi sangat mempengaruhi kreativitas seseorang terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu, kajian ini penting untuk diteliti bagaimana seorang dosen memiliki komitmen kerja yang tinggi dan apakah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen mereka.

Kajian Cherniss (2001) menjelaskan bahawa faktor kecerdasan emosi seseorang dapat meningkatkan komitmen pekerjaan seseorang. Sejalan dengan kajian Carson dan Carson (1998) seseorang individu yang memiliki komitmen dengan pekerjaannya merupakan mereka yang mempunyai emosi yang cerdas, mereka yang cerdas emosinya dapat memotivasi diri, memotivasi orang lain dan mengendalikan emosi diri, berwawasan apabila membuat suatu keputusan, empati dengan memahami psikologi orang lain serta membangun dan menjalin hubungan sosial yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti termotivasi untuk menjalankan penelitian yang berhubungan dengan kecerdasan emosi dengan komitmen pekerjaan dosen perguruan tinggi Indonesia di Provinsi Jambi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua dosen di tiga (3) perguruan tinggi di Provinsi Jambi sebanyak 941 orang dosen. Sampel penelitian sebanyak 265 orang dosen yang dipilih dengan teknik *stratified Random Sampling* dari jumlah populasi dari 3 perguruan tinggi Provinsi Jambi.

Pengumpulan data menggunakan dua instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitas, yaitu instrumen kecerdasan emosi (IKEM, 2004), dan Instrumen Komitmen Pekerjaan Dosen Indonesia berdasarkan Tridharma Perguruan Tinggi Indonesia.

Analisis data menggunakan statistik inferensial dengan cara menggunakan program SPSS. Statistik inferensial dengan menggunakan uji regresi ganda untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi terhadap komitmen pekerjaan dosen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi ganda, menunjukkan bahwa dari tujuh dimensi kecerdasan emosi hanya 6 dimensi kecerdasan emosi sebagai variabel bebas (peramal) yang mempunyai hubungan dan sumbangan yang signifikan ($p < 0.05$) kepada komitmen pekerjaan dosen. Seperti Tabel 1 dan Tabel 2.

Keputusan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa gabungan ke enam dimensi kecerdasan emosi sebagai variabel peramal yang mempunyai korelasi dan kontribusi sebesar (55.40%) varians

($R^2/\text{Kuasa Dua} = 0.554$) [$F = 53.486$ ($df = 6, 258$) adalah signifikan ($p < 0.05$) terhadap komitmen pekerjaan dosen.

Skor mean dimensi kemahiran sosial memberi kontribusi sebesar (44.10%), varians ($R^2/\text{Kuasa Dua} = .441$) ini berarti (P1) kemahiran sosial merupakan dimensi utama kecerdasan emosi yang memberi kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan komitmen pekerjaan dosen. Kombinasi dimensi (P1) kemahiran sosial dan (P2) dimensi motivasi diri memberi kontribusi sebesar (49.5%-44.1)% yaitu (5.40%), kepada varians ($R^2/\text{Kuasa Dua} = .495$) kepada perubahan peningkatan terhadap komitmen pekerjaan dosen. Manakala (P3) dimensi kesadaran diri menyumbang sebanyak (52.1-49.5)% yaitu (2.60%) menambah perubahan terhadap komitmen pekerjaan dosen, (P4) dimensi kematangan memberi kontribusi sebesar (53.8-52.1)% yaitu (1.70%), (P5) dimensi kerohanian memberi kontribusi sebesar (54.7 - 53.8)% atau (0.90%), dan (P6) dimensi pengendalian diri memberikan kontribusi sebesar (55.4 - 54.7) % yaitu (0.70%).

Tabel 1. Analisis Regresi Ganda (Stepwise) bagi Dimensi-dimensi Kecerdasan Emosi Menyumbangkan kepada Komitmen Pekerjaan

Bil	Pembolehubah	B	Std. Error	Beta	T	sig	R ²	Sumbangan %
1	Kemahiran Sosial	.609	.042	.664	14.392	.000	.441	44.10
2	Motivasi Diri	.420	.054	.458	7.824	.000	.495	5.40
3	Kesadaran Diri	.347	.056	.378	6.208	.000	.521	2.60
4	Kematangan	.332	.055	.362	6.021	.000	.538	1.70
5	Kerohanian	.326	.055	.356	5.952	.000	.547	0.90
6	Regulasi Diri	.281	.059	.306	4.774	.000	.554	0.70

Kereterion: Variabel Komitmen Pekerjaan

R Ganda= 0.745, $R^2/\text{Kuasa Dua} = 0.554$, R^2 (Adjusted R²)= 0.542, Konstan=-0.158,

Standard Error= 0.335. Sig.= ($p < 0.05$)

Tabel 2. Analisis Varians

Model	Jumlah Square	df	Min Square	F	Sig.
Regresi	15.758	6	2.626	53.486	.000
Residual	12.669	258	.049		
Jumlah	28.427	264			

Hasil kajian menggambarkan bahwa kecerdasan emosi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen pekerjaan dosen. Adapun dimensi kemahiran sosial merupakan dimensi utama dari kecerdasan emosi yang memberikan kontribusi yang sangattr dominan dalam meningkatkan komitmen pekerjaan dosen di perguruan tinggi. Ini menunjukkan bahwa seorang dosen harus memiliki kemahiran sosial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

Sejalan dengan kajian Goleman (1999), dalam menjalankan kerja organisasi kemahiran sosial melibatkan kemahiran mendapatkan respons yang positif dari orang lain, individu yang mudah bergaul dan saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Zuria et al. (2003) pendidik yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi lebih terbuka untuk berkomunikasi dan menerima pandangan orang lain, perhatian, empati terhadap rekan kerjanya. Oleh karena itu, dosen harus mempunyai pemahaman dan penggunaan kemahiran sosial yang baik dalam melakukan aktivitas tugas dengan penuh tanggung jawab. Dimensi kemahiran sosial mempunyai peranan dalam membentuk individu yang diinginkan sukses dalam menghadapi pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Selain dari dimensi kemahiran sosial, dimensi motivasi diri, kesadaran diri, kematangan, dan kerohanian juga mempunyai sumbangan yang signifikan kepada komitmen pekerjaan dosen. Dosen bersikap dan bertindak sebagai motivator, pembimbing dalam aktivitas akademik seperti pembelajaran, seminar, workshop, bimbingan penelitian. Ini berarti dosen harus memberi ruang kepada mahasiswa untuk berkomunikasi dengan dosen dengan keakraban, memberi peluang untuk berpikir kreatif, kritis, inovatif tanpa rasa takut melalui interaksi dengan mahasiswa yang berbagai latar belakang menjadikan

dosen mempunyai kemampuan memahami, memotivasi, mengurus dan mengendalikan emosi mereka.

Goleman (1995) motivasi diri merupakan kecenderungan seseorang untuk membimbing seseorang untuk mencapai matlamat yang diinginkan. Oleh yang demikian, dosen yang dapat menguasai emosinya dapat menguatkan integritas diri, bersikap penuh tanggung jawab dan fleksibel dalam mencari penyelesaian masalah (Goleman, 2005). Berkaitan dengan itu, tugas dan tanggung jawab dosen di perguruan tinggi adalah penuh dengan tantangan, untuk dapat menjalankan tugas sebagai pendidik dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, perlu menguasai, mengamalkan dan mengendalikan emosinya supaya tugas dan tanggungjawab dapat terlaksana dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan kajian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap komitmen pekerjaan dosen perguruan tinggi Indonesia di Jambi

Saran

Penelitian tentang kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dosen di perguruan tinggi masih perlu dilanjutkan untuk penyempurnaan hasil penelitian supaya berhasil dan berdaya guna baik secara lokal maupun nasional.

Kecerdasan emosi menjadi peramal utama yang perlu dijadikan perhatian dalam meningkatkan komitmen pekerjaan dosen. Dengan penelitian yang lebih mendalam tentang kecerdasan emosi diharapkan komitmen pekerjaan dosen untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas dapat terialisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R. 1999 "The impact of emotional dissonance on organizational commitment and intention to turnover" *The Journal of Psychology* vol 133 pp 441-445.
- Abraham, R. 2000 "Emotional intelligence in organizations: A conceptualizational commitment and intention to turnover" *The Journal of Psychology* vol 133 pp 441-455.
- Bar-On, R. 1998 *The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual* Multi Health Systems Toronto.
- Bar-On, R., and Parker 2000 *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* Jossey-Bass San Francisco
- Bryman, J., and Cramer, D. 2005 *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13: A guide for social scientist* Routledge Hove.
- Boyatzis, R.E., and Goleman, D. 1999 *Emotional competence inventory* HayGroup Boston.
- Carson, K.D, and Carson, P.P 1998 Career commitment, competencies, and citizenship. *Journal of Career Assessment* vol 6 pp. 195-208.
- Cherniss, C. 1998 "Social and emotional learning for leaders" *Educational Leadership* vol 55 pp 26-28.
- Djati S.I. 1999. Pidato arahan pada seminar sehari pengembangan model mengajar sekolah di pusat pengembangan penataran guru keguruan. Jakarta 18 Februari.
- Dulewicz, V., and Higgs, M. 2000 "Emotional intelligence: A review and evaluation study" *Journal of Managerial Psychology* vol 15 pp 341-372.
- Elder, L. 1997 "Critical thinking: The key to emotional intelligence" *Journal of Development Psychology* vol 21 pp 40-41.
- Goleman, D. 1995 *Emotional intelligence* Bantam Books New York.
- Goleman, D. 1998 *Working with emotional intelligence* Bantam Books New York
- Goleman, D. 1998 *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi* PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Goleman, D 1999 "Emotional competence" *Executive Excellence* vol 16 pp 19-26
- Khomsan, Ali 2004. Menggugah komitmen pensyarah di Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara. *Harian Kompas*. [Senin 14 Juni 2004].
- Krejcie, R.V., and D.W. Morgan. 1970 "Determining size for research activities" *Education and Psychological Measurement* vol 30 pp 607-610.
- Mayer, J.D., and Geher, D. 1997 "Emotional intelligence and the identification of emotion" *Intelligence* vol 17 pp 433-422.
- Mayer, J.D., and Caruso, D.R. 2000 Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a mental ability. Dlm Bar-On, R. & Parker, J.D.A. (pnyt). *The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*, hlm. 92 – 117. Jossey – Bass San Francisco.
- Mayer, J.D., Salovey, P., and Caruso, D.R. 2000 Models of emotional Intelligence. In. R.J Sternberg (Ed). *The handbook of intelligence*, 396-420. Cambridge University Press. New York.
- Moller, C., and Poiwell, S. 2001. "Emotional intelligence and the challenges of quality management today" *Leadership & Organizational Development Journal* vol 22 pp 341-345.
- Nana, A. 2000 Peranan komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pensyarah Universiti

- Indonesia *Disertasi* Universitas Indonesia.
- Norih M.I, Rohayah, S. dan Hasan, S.N.S, 2003 Hubungan antara faktor kecerdasan emosi, nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan guru maktab rendah sains *MARA Journal Teknologi* vol 39 pp 75-82.
- Reyes, P. 1992. Organizational commitment of teachers. Dlm Reyes, P. (pnyt). *Teachers and their workplace*, hlm 87 -99. Newbury Park, CA: Sage.
- Reyer, P. 1990. "Predictors of job satisfaction and organization commitment in human organization" *Journal of Administrative Science Quarterly* vol 1 pp 61-68.
- Salovey, P., and Mayer, J.D. 1990 "Emotional intelligence" *Imagination, Cognition And Personality* vol 9 pp 185-211.
- Sugiyono. 2005 *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan R & D* Alfabeta Bandung.