

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.01. Hasil Penelitian

5.01.01. Uji Asumsi

Setelah mendapatkan data dari penelitian, selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Setiap variabel pada penelitian ini diuji menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16 dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas pada variabel prestasi kerja menunjukkan nilai K-S Z sebesar 1,244 dengan $p > 0,05$. Sedangkan hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan emosi menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,936 dengan $p > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi kedua variabel. Hasil uji linieritas hubungan antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja menunjukkan *Flin* sebesar 0,003 dengan $p < 0,05$ maka data antara dua variabel tidak linier.

5.01.02. Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji asumsi adalah melakukan uji hipotesis yang dibantu dengan komputer menggunakan progra *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16. Hasil analisis *Product Moment* diperoleh hasil $r_{xy} = -0,009$ dengan taraf signifikan $p > 0,05$. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut maka hipotesis tidak diterima dan dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja. Maka kecerdasan emosi tidak memengaruhi prestasi kerja apapun.

5.02. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis awal dimana adanya hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja karyawan dimana semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi karyawan maka semakin rendah pula prestasi kerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil uji korelasi nilai $r_{xy} = -0,009$ ($p > 0,05$) dapat diartikan bahwa tidak ada korelasi antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja karyawan.

Beberapa kelemahan yang terjadi pada penelitian ini disebabkan faktor dalam penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh orang yang berbeda. Hal ini dikarenakan setiap orang memiliki perspektif yang berbeda mengenai suatu hal walaupun kriteria penilaian sudah ditentukan.

Menurut Suharso dan Retnoningsih (2014) pramuniaga merupakan karyawan yang bekerja diperusahaan dagang yang bertugas untuk melayani konsumen. Dimana pramuniaga memiliki tuntutan agar mampu menyelesaikan tugas utamanya disertai sikap dan pengetahuan yang mumpuni di hadapan

kosumen. Namun pada kenyataannya pramuniaga yang bekerja di sebuah swalayan yang menerapkan sistem *self-serving* dalam pelayanannya, tidak perlu senantiasa melayani konsumen. Pramuniaga lebih ditekankan pada pekerjaan yang berhubungan dengan pengawasan barang, dari keamanan barang hingga ketersediaan barang yang dijual.

Cooper dan Sawaf (1999) berpendapat bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor yang diperlukan dalam mencapai prestasi kerja. Dimana kecerdasan emosi mampu memotivasi seseorang serta mencari manfaat dan potensi seseorang untuk mengaktifkan aspirasi dan nilai-nilai yang kemudian dapat diterapkan dipekerjaannya. Kecerdasan emosi juga mampu menerapkan kekuatan dan bakat seseorang untuk mencapai puncak prestasi kerja yang diharapkan. Pada perusahaan ritel khususnya swalayan modern yang menerapkan *self-serving* dalam proses pelayanannya, pramuniaga tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan bakatnya. Pramuniaga hanya menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan dari perusahaan tanpa perlu melakukan inovasi. Perusahaan-perusahaan ritel khususnya pada swalayan, menempatkan pramuniaga pada urutan organisasi paling bawah, hal tersebut sering diasumsikan bahwa untuk menjadi pramuniaga tidak memerlukan kemampuan yang mumpuni. Hal tersebut tidak termasuk dalam aspek-aspek kecerdasan emosi mengenai mengenali emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, maupun membina hubungan.

Sehingga pada proses penerimaan pramuniaga sebagai karyawan, perusahaan tidak memberikan syarat penerimaan yang berbeli-belit. Theodora dan Ratnaningsih (2018) menyatakan bahwa ditemukan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu *psychological capital*. *Psychology capital*

adalah sikap individu terhadap keadaan perkembangan psikologis yang positif pada dengan karakteristik memilih keyakinan diri, dapat membentuk atribusi positif, menentukan arah dalam mencapai tujuan, serta mampu bertahan dalam usaha mencapai tujuan kesuksesan dalam situasi menyulitkan. Dimana perilaku tersebut berhubungan dengan perilaku sukarela individu yang terlepas dari tanggung jawab organisasi dan berdampak pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Donassolo dan Matos (2014), aspek yang mempengaruhi kinerja pramuniaga adalah daya saing, motivasi, serta usaha. Daya saing diperlukan guna kebutuhan kompetisi interpersonal, agar karyawan memiliki keinginan untuk menang dan menjadi lebih baik dari pada yang lain. Motivasi diperlukan sebagai kepercayaan individu yang dimiliki oleh diri sendiri untuk melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan diperlukan sebagai orientasi dari hasil.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori-teori yang ada, menunjukkan bahwa kecerdasan emosi sangat kurang berperan didalam prestasi kerja pramuniaga. Hal tersebut ditunjukkan dari sumbangsih kecerdasan emosi sebesar 0,0081% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor dan aspek lain seperti faktor lingkungan, faktor individu itu sendiri, serta usaha yang dikeluarkan karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis kurva, diperoleh bahwa kecerdasan emosi memiliki mean empirik sebesar 58,38 dan mean hipotetik sebesar 75 dan standar deviasi hipotetik sebesar 15 yang berarti kecerdasan emosi tergolong rendah.

Pada prestasi kerja karyawan pramuniaga memiliki mean empirik 51,32 dengan mean hipotetik sebesar 42,5 dan standar deviasi hipotetik sebesar 8,5 yang berarti tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pramuniaga Swalayan Goori telah memiliki prestasi kerja yang baik.

5.03. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menemui beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sistem *try out* terpakai yang mana dalam pengambilan data hanya dilakukan sebanyak satu kali, dan data tersebut digunakan untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas serta digunakan sebagai data penelitian, maka dari itu item-item yang tidak valid atau item-item yang gugur tetap dikerjakan oleh responden.
- b. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang aktif bekerja dan sedang dalam jam kerja. Oleh karena itu dalam pengisian kuisioner dilakukan secara bergantian dan dibatasi waktu.