

Penerapan Kompetensi, Kecerdasan Emosi dan Peran *Work Experience* terhadap Kinerja Karyawan Dept.Produksi di Pt Hirose Electric Indonesia

Endah Jubaeda¹, Indra Setiawan²

^{1,2} Program Studi Managemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

e-mail : endahjubaeda6@gmail.com¹, indra.setiawan@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, kecerdasan emosi dan peran *work experience* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan instrument berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang karyawan bagian Dept. Produksi PT. Hirose Electric Indonesia. Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Part Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Kecerdasan Emosi, Work experience, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to examine and explain the influence of competence, emotional intelligence and the role of work experience on employee performance. This research uses quantitative methods. By using the instrument in the form of a questionnaire. The sample in this study amounted to 68 employees of the Dept. Production PT. Hirose Electric Indonesia. The hypothesis testing method in this study uses the Part Least Square (PLS). The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance, and work experience has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, Emotional Intelligence, Work experience, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting, untuk membangun sistem sosial dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama serta menjaga keharmonisan didalam bekerja, yang akan membawa organisasi kepada kinerja yang baik dan mencapai kesuksesan. Dalam kajian budaya menyatakan, budaya organisasi dapat menentukan kinerja perusahaan, penampilan organisasi dan kemajuan organisasi (Annisa, 2017). Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi, untuk membentuk sikap, nilai-nilai dan pola perilaku individu, sehingga seluruh anggota dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama, dimana nilai-nilai atau pola perilaku, beserta keyakinan yang telah tertanam tersebut, dapat diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya (Stephen, 2019).

Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai.

Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal.(Lucia, 2014) dalam (Martin, 2019)

Menurut Goleman (2011: 39) dalam (Fitriastuti, 2020) Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. (Fitriastuti, 2020)

Pendapat dikemukakan oleh Patton (1998: 2) dalam (Fauzan, 2021) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Chermis (1998: 1) pernah menulis dalam artikelnya berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang karyawan. (Fauzan, 2021)

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015:45) dalam (Ariyanto, 2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab sebelumnya. Pengalaman kerja yang memiliki rentan waktu seseorang dalam menyumbangkan tenaganya dalam bekerja yang dapat memberikan pembelajaran dalam berbagai aktivitas yang pernah dilakukan dan mampu memecahkan permasalahan yang pernah dialami serta tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan suatu alat tertentu.

PT Hirose Electric Indonesia merupakan perusahaan manufaktur elektronik yang bergerak di bidang produksi konektor dengan memiliki standart kualitas ISO9001, ISO14001, ISO/TS16949. PT. Hirose Electric Indonesia berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, menjaga lingkungan, membuat produk yang bernilai tambah tinggi, delivery on time dan memberikan pelayanan yang lebih baik untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.

Berikut adalah rekapitulasi Data Jumlah Karyawan PT. Hirose Electric Indonesia Periode tahun 2022 dan rekapitulasi penerimaan Karyawan baru pada periode tahun 2017-2022 pada table hasil kinerja karyawan di bagian produksi tahun 2021.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Dept. Produksi PT. Hirose Electric Indonesia

No	Indikator	Tahun				
		2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai skedu	10,00	14,72	14,23	9,00	15,41
2.	Pemenuhan terhadap standar good manufacturing practices	15,00	9,50	9,00	15,00	14,00
3.	Jumlah produk yang dihasilkan	36,25	39,20	34,16	36,21	41,16
4.	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9,00	9,12	9,00	9,00	9,00

5.	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	9,00	10,45	10,00	14,00	10,00
Total		79,25	82,99	88,69	76,39	89,57

Sumber: Data Internal Dept. Produksi PT. Hirose Electric Indonesia

Berdasarkan Tabel menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan bagian produksi di tahun 2017-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2017 sebesar 36,25%, lalu di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 39,20%, namun di tahun 2019 jumlah produksi kembali menurun sebesar 34,16%, dan kembali naik pada tahun 2020 sebesar 36,21%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah produksi meningkat banyak menjadi 41,16%. Menurut Bapak Asep Sutarya selaku kepala divisi SDM di PT. Hirose Electric Indonesia, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99. Di tahun 2017 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 79,25% dalam kategori Cukup, kemudian di tahun 2018-2019 meningkat menjadi 82,99%- 88,69% dalam kategori Baik, tetapi terjadi penurunan di tahun 2013 menjadi 76,39% dalam kategori Baik dan di tahun 2021 semakin menurun dari standar yang ditetapkan menjadi 89,57% dalam kategori Baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017) dalam Handayani (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut para ahli, adalah sebagai berikut : 1. Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, Yohny, Imas (2017) Handayani (2018). Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. 2. Menurut George klempe, dalam Emron, Yohny, Imas (2017) Handayani (2018), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

Kecerdasan Emosi

Saat ini kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan pihak lain sangat dibutuhkan oleh setiap orang yang dapat digunakan untuk menunjang kinerja nya, kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Sebagaimana hasil penelitian oleh Daniel Goleman dalam Trisna et al. (2019: 474) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen oleh IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ/Emotional Quotient). Oleh karena itu pimpinan dan manajer jika mengharapkan

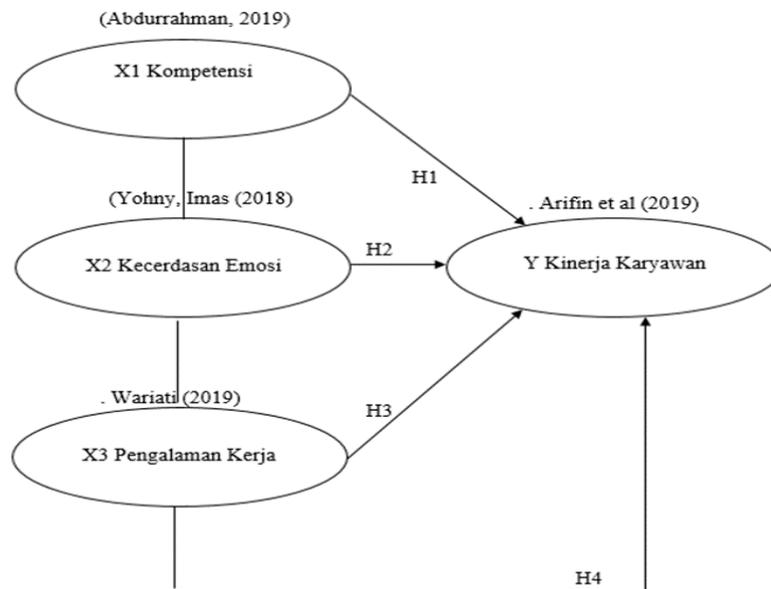
pencapaian kinerja maksimal diperusahaan atau organisasinya, upaya yang paling tepat yaitu bagaimana membina diri dan membina Sumber Daya Hamali (2018: 72) memaparkan sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektualnya saja, namun juga dibutuhkan kecerdasan emosional dan spiritual.

Work Experience

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2019) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pemebeajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih 2018). Purnamasari (2011) dalam (wariati 2019) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya seperti medeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari sebab munculnya permasalahan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018, p.55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2018, p.102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) dalam (Pering, 2020) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan review hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagaimana tertera pada gambar berikut :



Gambar 1. Design Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kecerdasan emosi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Kompetensi kecerdasan emosi dan pengalama kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mencari data. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data informasi dan informasi pokok dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Hirose Electric Indonesia yang merupakan sampel penelitian. Sampel pada penelitian ini untuk memudahkan perhitungan sampel digunakan survey pendahuluan dengan cara bertanya pada karyawan PT. Hirose Electric Indonesia dan diketahui jumlah karyawan PT. Hirose Electric Indonesia yang berjumlah 78 karyawan. Dalam melakukan penelitian ini hal pertama yang dilakukan adalah menentukan sampel dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, (Sangadji dan Sopiah 2018:189). Menganalisis transformasi data dengan menggunakan metode MSI dan bantuan SmartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Pengujian Model Struktural

Pengujian inner model atau struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikan dari koefisien. Dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

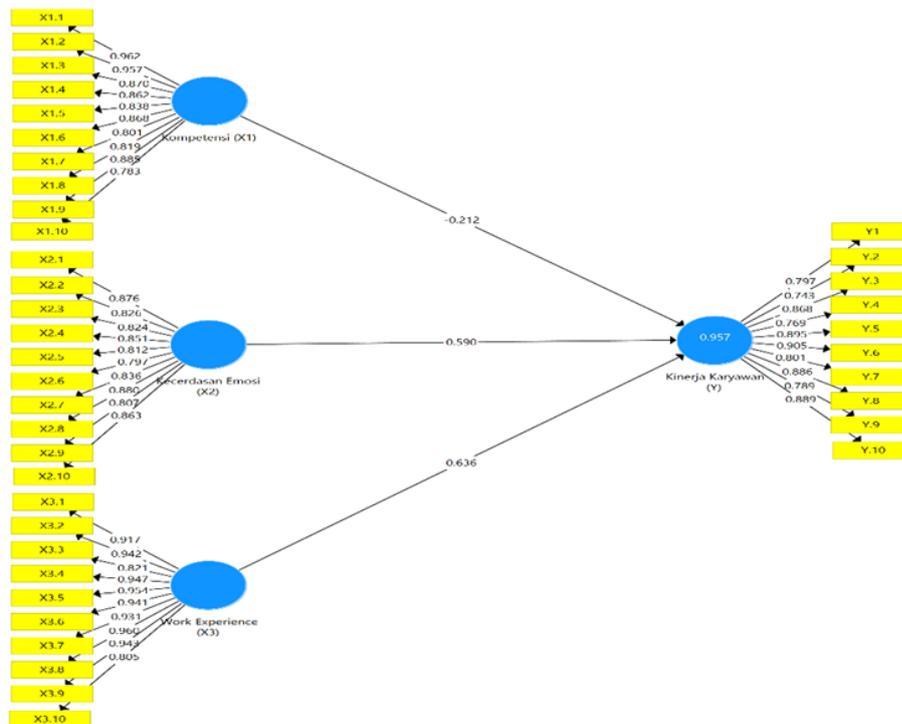
Tabel 2. R-Ssquare

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,955

Sumber : Data yang diolah SmartPLS versi 3.0

Dari hasil R-Square pada tabel menunjukan bahwa nilai R-square adalah 0,957. Nilai tersebut menunjukan bahwa variabel Kinerja Karyawan sebesar 95,7%.

Langkah selanjutnya setelah pengujian determinasi adalah melakukan Analisa jalur untuk menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable endogen dan variable eksogen dengan melakukan analisa *bootstrapping* :



Gambar 2. Bootstrapping

Pengujian Hipotesis dan Koefisien

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variable yang diuji dapat dilihat dari hasil oleh data melalui *Path Coefficient* yang menjelaskan nilai koefisien nilai *T value* dan *P Value* untuk menjadi acuan hubungan sebab akibat pada model ini. Berikut adalah table *Path Coefficient* yang dapat menjelaskan yang dapat menjelaskan pengaruh antara variable yang diuji :

Tabel 3. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Kompetensi > Kinerja Karyawan	0,212	0,224	0,104	2,039	0,042
Kecerdasan Emosi > Kinerja Karyawan	0,590	0,577	0,084	7,070	0,000
Work Experience > Kinerja Karyawan	0,636	0,662	0,132	4,828	0,000

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai P-Values 0,042 < 0,05 maka terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Kecerdasan Emosi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Work Experience terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara Work Experience terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil nilai P-values sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Work Experience terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *work experience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian memberikan saran yaitu diharapkan perusahaan sebaiknya focus terhadap penerapan kompetensi karyawan untuk meningkatkan performance karyawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan. Diharapkan perusahaan selalu konsisten fokus terhadap Kecerdasan Emosi sehingga perusahaan dapat menjalin relasi dan menjaga hubungan baik antara sesama karyawan dalam perusahaan. Diharapkan perusahaan lebih mengutamakan penerapan terhadap *Work Experience* untuk meningkatkan kinerja berdasarkan dari pengalaman kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, N. E. & Lucia Y. H. 2014. Hubungan Obesitas dan Faktor-Faktor pada Individu dengan Kejadian Osteoarthritis Genu. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, Vol 2 No 1 Hal 93-104
- Annisa. 2017. Pengaruh Return On Asset, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Koneksi Politik terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2012- 2015.) *JOM Fekon*, Vol. 4 No.1. Universitas
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Patton, P. (1998). *EQ (Kecerdasan Emosional) di Tempat Kerja*. Alih Bahasa : Heumes. Jakarta : Mitra Media
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Saydam, Gouzali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sopiah & Sangadji, Etta Mamang. (2016). *Salesmanship (Kepenjualan)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tobari. (2018). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wariati Nana dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur . *Jurnal wawasan manajemen*. Vol.3. No.3. oktober 2015 . Hal 217-288