

**PENGARUH ANTARA DIMENSI-DIMENSI *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEMIMPIN PADA DINAS KEPENDUDUKAN, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARANGANYAR**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan  
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah  
Surakarta

Oleh :

**ARIA YAN SUKMANA**

**NIM : B 100 020 313**

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional saat ini menjadi topik menarik dari beberapa penelitian. Salah satu hal yang menarik untuk diteliti dalam penelitian ini bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang amat penting dalam mencapai keberhasilan artinya keberhasilan karir dan kinerja yang dicapai seseorang banyak ditentukan oleh kecerdasan emosional. Kondisi ini tidak hanya terjadi pada bidang pekerjaan saja tetapi juga dalam perkembangan belajar seseorang. Kenyataan yang terjadi dalam pekerjaan bahwa seseorang yang memiliki *Intelligence Quotient* (IQ) tinggi tetapi tidak dapat mencapai prestasi secara memuaskan, sebaliknya seseorang dengan IQ yang sedang tetapi mampu meraih keberhasilan dengan memuaskan. Kenyataan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma keberhasilan karir dari *Intelligence Quotient* menuju *Emotional Intelligence*.

Azwir menyatakan bahwa IQ (*Intelligence Quotient*) hanya memberikan kontribusi 20 persen saja dalam kesuksesan seseorang di masa depan, selebihnya ditentukan oleh faktor Kecerdasan Emosi dan faktor lainnya. (Sriwijaya Post, 17 Oktober, 2004) (<http://www.indonesia.com>)

Fokus permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berkaitan dengan pergeseran paradigma keberhasilan karir dari *Intelligence Quotient*

menuju *Emotional Intelligence*. Hal ini diartikan bahwa EI atau kecerdasan emosional memegang kunci dalam mencapai kesuksesan karir para pemimpin.

Hasil penelitian Meyke S. Simboh (2005) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja atau kinerja pegawai penilik PLS di Sulawesi Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. (<http://sps.upi.edu>)

Menurut Solovey dan Mayer (1990) dalam Doktrianto dan Suyono (2003: 59) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai konsep untuk memahami perasaan seseorang, memahami empati seseorang terhadap perasaan orang lain, mempengaruhi orang lain, menggunakan emosi untuk bertindak, dan memahami bagaimana emosi sampai pada tahap tertentu yang mengairahkan hidup. Dimensi-dimensi kecerdasan emosional yaitu *self-awareness* (kesadaran diri), *self-management* (pengaturan diri), *social awareness* (kesadaran sosial), dan *relationship management* (kemampuan sosial). Beberapa pendapat mengenai konsep kecerdasan emosional menekankan bahwa *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional) dapat diperbaiki melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sedangkan kepribadian bersifat statis dan sifatnya berlaku seumur hidup.

Uraian diatas mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin dalam bidang apapun, mulai dari tingkat paling atas sampai dengan tingkat paling bawah selain didukung kecerdasan intelektual perlu mengembangkan kecerdasan emosional. Seorang pemimpin dinilai sukses apabila mampu melaksanakan tugas-tugas manajerialnya dengan baik artinya bawahan yang dipimpin merasa

puas dan mau menjalankan tugasnya dengan penuh rasa senang dan ikhlas. Untuk bisa mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena meskipun kecerdasan intelektual dinilai tinggi belum menjamin kesuksesannya dalam memimpin. Jadi kunci keberhasilan seorang pemimpin terletak dari sejauhmana pemimpin mampu mengembangkan kecerdasan emosinya, yang tidak lain adalah mau mengembangkan 4 dimensi yaitu : kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial. Apabila keempat dimensi kecerdasan emosional tersebut semakin meningkat, maka pemimpin akan memperoleh dukungan dan lebih mudah menjalankan tugas-tugas manajerial sehingga dapat mendukung tingginya kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi kecerdasan emosional terhadap kinerja para pemimpin di Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Keberhasilan Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan dari keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas manajerialnya. Tugas-tugas manajerial yang dilaksanakan dengan lancar akan mendukung meningkatnya kinerja para pemimpin. Untuk itu para pemimpin dituntut dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya pergeseran paradigma keberhasilan karir dari *Intelligence Quotient* (kecerdasan intelektual) menuju *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional) maka untuk mencapai keberhasilan karier di tempat

kerja pemimpin tidak bisa hanya mengandalkan tingkat kecerdasan intelektual saja tetapi harus pandai mengembangkan kecerdasan emosional. Ini artinya dimensi-dimensi kecerdasan emosional para pemimpin harus dikembangkan, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial. Selanjutnya penelitian ini diberi judul: **PENGARUH DIMENSI-DIMENSI *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEMIMPIN PADA DINAS KEPENDUDUKAN, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARANGANYAR.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah dimensi-dimensi kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial berpengaruh terhadap kinerja pemimpin?
2. Diantara dimensi-dimensi kecerdasan emosional manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pemimpin?

## **C. Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial terhadap kinerja pemimpin.

2. Untuk menganalisis dimensi kecerdasan emosional yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pemimpin.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pemimpin khususnya pada Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dalam upaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan kecerdasan emosional.
2. Sebagai referensi dan kajian analisis bagi peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang relevan dengan penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini akan memberikan dukungan bagi literatur sumber daya manusia khususnya dan perilaku organisasional.