

RINGKASAN

Pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) sampai sekarang masih penting untuk dilakukan. Dengan kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini, era globalisasi, serta daya kompetitif yang tinggi; menimbulkan suatu pertanyaan: perlukah tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi atukah hanya cukup dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara lebih kompeten dan berkualitas. Permasalahan ini muncul dalam lingkup manajerial perusahaan. PT.Coca Cola Amatil menemukan bahwa hanya 50 persen karyawan posisi *helper* dengan taraf pendidikan SMA yang mampu dikembangkan lebih lanjut. Dengan taraf pendidikan serta pengetahuan - keterampilan - kemampuan sedemikian rupa, diprediksikan akan mempengaruhi kualitas manajerial perusahaan yang bersangkutan di masa akan datang. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengupas pengaruh tingkat kecerdasan intelektual dan tingkat kecerdasan emosi terhadap tingkat kompetensi dan kualitas kerja kelompok.

Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi memiliki peranan terhadap tingkat kompetensi dan kualitas kerja kelompok. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi tidak saling berhubungan, namun secara sinergi mempengaruhi kompetensi. Kompetensi yang dipahami sebagai gabungan dari potensi-potensi (*skill, knowledge, ability*) yang diaktualisasikan secara efektif ini memiliki beberapa aspek yang didasari oleh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi. Kecerdasan intelektual memberikan dasar kapasitas kemampuan seseorang; sedangkan kecerdasan emosi adalah sebagai energi untuk mengarahkan potensi yang ada secara lebih optimal. Bila kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi mempengaruhi kompetensi, maka melalui tingkat kompetensi tertentu diharapkan sumber daya manusia akan mampu bekerja secara lebih berkualitas - kompetitif - mandiri - bahkan mampu bekerja secara efektif dalam suatu tim kerja.

Jenis penelitian eksplanasi - analitik dengan observasi *cross sectional* ini menggunakan pendekatan unit analisa individu. Dilakukan tes psikologi untuk kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi, serta angket untuk mengungkap tingkat kompetensi dan kualitas kerja kelompok. Sampel penelitian berjumlah 40 orang *Sales Supervisor*. Sedangkan data tentang kecerdasan intelektual - kecerdasan emosi - kompetensi - dan kualitas kerja kelompok, akan dianalisa dengan menggunakan analisa jahur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan intelektual dan tingkat kecerdasan emosi sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja kelompok bilamana melalui tingkat kompetensi (signifikansi=0,000) dengan sumbangan sebesar 64,2 persen. Tingkat kecerdasan intelektual dan tingkat kecerdasan emosi juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi (signifikansi= 0,009) dengan sumbangan sebesar 22,4 persen. Meskipun secara parsial tingkat kecerdasan intelektual tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kompetensi, namun tingkat kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap tingkat kompetensi (signifikansi=0,050). Sedangkan tingkat kompetensi sendiri memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas kerja kelompok (signifikansi=0,000) dengan sumbangan sebesar 64,2 persen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan intelektual secara sinergi mempengaruhi suatu kompetensi, baik kompetensi individual ataupun kompetensi untuk bekerja dengan tim kerja secara berkualitas. Selanjutnya melalui suatu kompetensi, seseorang akan mampu mengelola suatu tim dengan kemampuan manajerial secara efektif. Dalam hal ini kualitas kerja kelompok juga membutuhkan adanya perpaduan antara keterampilan - pengetahuan - kemampuan, disamping beberapa faktor seperti: strategi - efektivitas gabungan kemampuan - latar belakang individu - komitmen - orientasi tugas - dan hubungan inter personal. Kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan

tingkat kecerdasan intelektual karena tingkat kecerdasan intelektual hanya merupakan alat memasuki bidang tertentu dan kurang diperlukan untuk tugas-tugas *Sales Supervisor*.

Penelitian juga mengidentifikasi beberapa faktor di luar penelitian (faktor "X") yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap tingkat kompetensi. Hal ini didukung oleh tingkat pengaruh yang relatif kecil dari tingkat kecerdasan intelektual dan tingkat kecerdasan emosi terhadap tingkat kompetensi. Faktor-faktor tersebut adalah: atribut individual, bakat-minat terhadap jenis pekerjaan, iklim perusahaan, pelatihan-pengembangan karyawan, dan faktor lain di luar perusahaan.

Saran penelitian adalah: (1). Mengembangkan lebih lanjut terhadap subyek penelitian *Sales Supervisor* yang memiliki tingkat kompetensi di bawah rata-rata, baik pada aspek pengembangan kecerdasan emosi ataupun pengembangan kemampuan secara menyeluruh. (2). Disarankan mengadakan program peningkatan sumber daya manusia yang dimulai pada awal proses seleksi karyawan dengan beberapa standar kemampuan minimal yang dibutuhkan perusahaan, termasuk diantaranya kecerdasan emosi dan kemampuan lain. (3). Mengingat adanya keterbatasan waktu dari daerah tugas - kesibukan tugas *Sales Supervisor* - serta adanya sikap kurang terbuka terhadap penelitian dari beberapa *Sales Center* ; maka bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengantisipasi kesulitan yang timbul dalam proses penelitian. (4). Memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya dengan memperhitungkan pengaruh faktor-faktor "X" di luar kecerdasan emosi sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.