



Erni Karyati¹

ANALISA PERAN EMOTIONAL INTELLIGENCE DALAM MENGATASI KONFLIK INTERPERSONAL PADA TEMPAT KERJA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui pengaruh motivasi dan kemandirian belajar terhadap pemahaman konsep matematika. (2) Mengetahui pengaruh motivasi belajar terhadap pemahaman konsep matematika. (3) Mengetahui pengaruh kemandirian belajar terhadap pemahaman konsep matematika. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey korelasional. Sampel diperoleh dari kelas X SMK HS Agung dan SMK Dewantara tahun ajaran 2022/2023 sebanyak 81 siswa. Dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kemandirian belajar secara bersama-sama terhadap pemahaman konsep matematika. Hal ini dibuktikan dengan dengan Sig. 0,000 < 0,05 dan F hit = 55,55. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi belajar terhadap pemahaman konsep matematika. Hal ini dibuktikan dengan dengan Sig. 0,000 < 0,05 dan t hit = 11,43. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan kemandirian terhadap pemahaman konsep matematika. Hal ini dibuktikan dengan dengan Sig. 0,000 < 0,05 dan t hit = 11,85.

Kata Kunci: Motivasi; Kemandirian Belajar; Pemahaman Konsep Matematika.

Abstract

This study aims to: (1) Determine the effect of motivation and independent learning on the understanding of mathematical concepts. (2) Knowing the effect of learning motivation on understanding mathematical concepts. (3) Knowing the effect of independent learning on the understanding of mathematical concepts. The method used in this study is a correlational survey. Samples were obtained from class X at SMK HS Agung and SMK Dewantara for the 2022/2023 school year with a total of 81 students. Analyzed using multiple linear regression analysis. The results of testing the hypothesis obtained the following results: (1) There is a significant influence of motivation and independent learning together on the understanding of mathematical concepts. This is evidenced by Sig. 0.000 < 0.05 and Fhit = 55.55. (2) There is a significant influence of learning motivation on understanding mathematical concepts. This is evidenced by Sig. 0.000 < 0.05 and thit = 11.43. (3) There is a significant influence of independence on the understanding of mathematical concepts. This is evidenced by Sig. 0.000 < 0.05 and thit = 11.85

Keywords: Motivation, Learning Independence, Understanding Mathematical Concepts.

PENDAHULUAN

Konflik interpersonal di tempat kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap individu maupun organisasi. Dampak negatif dari konflik yang tidak terselesaikan termasuk penurunan moral karyawan, peningkatan tingkat absensi, dan berkurangnya produktivitas. Dalam jangka panjang, hal ini dapat merusak budaya organisasi dan meningkatkan turnover karyawan. Emotional intelligence (EQ) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan alasan dengan emosi sendiri dan orang lain (Saini, 2018). Ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi, mengekspresikan, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi (Lee et al., 2022). Emosi yang dikelola dengan baik dapat membantu

karyawan untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan (Andrabi & Rainayee, 2020).

Kemampuan empatis dan kemampuan mengendalikan emosi merupakan komponen penting dari kecerdasan emosional. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat lebih memahami dan merespon dengan tepat terhadap emosi orang lain, serta mengelola emosi mereka sendiri dalam situasi yang menantang (Doğru, 2022). Hal ini dapat membantu mereka untuk menangani konflik interpersonal secara lebih efektif dan membangun hubungan yang lebih baik di tempat kerja.

Emotional Intelligence (EI) atau Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Dalam konteks tempat kerja, EI memainkan peran penting dalam mengatasi konflik interpersonal. Dengan EI yang tinggi, individu dapat berkomunikasi lebih efektif, menunjukkan empati, serta mengelola dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa EI terkait erat dengan kesuksesan profesional. Individu dengan EI tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah (T & M, 2017). Individu dengan EI yang tinggi juga lebih mampu mengelola stres di tempat kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Mulyani et al., 2015).

Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan kemungkinan adanya sisi gelap dari EI. Individu dengan EI yang tinggi dapat menggunakan kemampuan tersebut untuk tujuan yang bersifat egoistis dan merugikan orang lain. Mereka dapat memanipulasi emosi orang lain untuk memajukan kepentingan pribadi, bahkan pada biaya orang lain. Dalam konteks organisasi, karyawan dengan EI yang tinggi dapat menggunakan kemampuan mereka untuk mendeteksi emosi rekan kerja, menyembunyikan atau mengek-presikan emosi demi mendapat keuntungan pribadi, serta mengendalikan aliran informasi dan komunikasi yang diwarnai emosi (Kilduff et al., 2010). Meskipun demikian, secara keseluruhan, EI terbukti menjadi aset penting bagi organisasi. Pemimpin dan karyawan dengan EI yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi serta membawa dampak positif bagi efektivitas dan keunggulan organisasi (Drigas & Papoutsis, 2019).

Peningkatan EI di antara karyawan dan manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Artikel ini akan mengkaji peran EI dalam mengatasi konflik interpersonal di tempat kerja, dengan fokus pada bagaimana EI dapat meningkatkan kemampuan penyelesaian konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Penelitian telah menunjukkan bahwa EI dapat membantu individu mengelola konflik dengan lebih efektif. Orang dengan EI yang tinggi lebih mampu mengenali emosi mereka sendiri dan orang lain, menggunakan informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan perilaku mereka, serta mengelola emosi dalam situasi yang menekan. Mereka juga lebih mampu menunjukkan empati, yang merupakan komponen kunci dalam mediasi dan penyelesaian konflik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review untuk mengeksplorasi peran kecerdasan emosional dalam pengaturan organisasi. Sumber yang digunakan mencakup artikel penelitian yang relevan dengan topik ini, termasuk konsep, dimensi, dan pengukuran kecerdasan emosional di tempat kerja. Literature review adalah metode yang penting dalam penelitian akademis untuk merangkum dan menganalisis pengetahuan yang sudah ada tentang topik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen-Komponen Kecerdasan Emosional yang Berperan dalam Pengelolaan Konflik Interpersonal

Berdasarkan literatur yang ditinjau, komponen EI yang berperan signifikan dalam pengelolaan konflik interpersonal meliputi:

1. Kesadaran Diri

Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi sendiri sangat penting dalam mengidentifikasi sumber konflik dan respon emosional yang tepat. Resiliensi adalah

kemampuan individu untuk beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi kesulitan, trauma, atau tekanan yang dialami (Mughni & Muhammad Marzuk, 2022). Regulasi emosi yang baik diperlukan untuk mempertahankan resiliensi karena memungkinkan seseorang untuk mengelola dan mengekspresikan emosinya dengan tepat. Kemampuan untuk memahami dan mengatur emosi diri sendiri menjadi fondasi bagi kemampuan untuk berempati dan memahami emosi orang lain, yang pada gilirannya membantu individu untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dalam lingkup yang beragam (Hasan Baharudin, 2022).

2. Pengaturan Diri

Kemampuan untuk mengelola emosi, seperti kemarahan dan frustrasi, membantu individu merespon konflik dengan tenang dan terkendali. Kemampuan untuk mengelola emosi sangat penting bagi individu, terutama mereka yang bekerja dalam bidang pelayanan publik, seperti perawat dan kepala sekolah. Perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa sering berhadapan dengan pasien yang mengalami ledakan emosi, seperti kemarahan yang dapat menyebabkan kerusakan. Dengan menilai proses regulasi emosi pasien, perawat dapat membantu pasien untuk mengendalikan emosinya dengan lebih efektif, misalnya dengan mengajak pasien untuk mendekatkan diri kepada Tuhan (Rahman et al., 2020).

3. Motivasi Diri

Memiliki tujuan yang jelas dan dorongan internal membantu individu tetap fokus pada penyelesaian konflik yang konstruktif. Individu yang memiliki tujuan yang jelas dan dorongan internal yang kuat cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan berbagai tantangan dalam kehidupan (Alfaiz et al., 2019). Hal ini dikarenakan mereka mampu mengarahkan tindakan dan perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Andry Nurmansyah, 2019).

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Penyelesaian Konflik

Kecerdasan emosional telah menjadi topik penting dalam berbagai bidang, termasuk dalam penyelesaian konflik. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih baik dalam menangani dan menyelesaikan konflik (Wati & Afandi, 2021). Seorang kepala madrasah yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih sensitif terhadap konflik yang terjadi dan berusaha untuk menyelesaikannya secepatnya, sebelum konflik tersebut berlarut-larut dan sulit diselesaikan. Selain itu, kecerdasan emosional juga membantu individu untuk berpikir secara jernih dan bersikap tenang dalam menghadapi masalah, sehingga dapat lebih efektif dalam menggunakan strategi *problem-focused coping* untuk menyelesaikan konflik. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru juga memainkan peran penting dalam pembelajaran jarak jauh selama pandemi COVID-19, karena membantu guru untuk mengontrol diri dan berinteraksi dengan siswa secara efektif meskipun dalam situasi yang penuh tantangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis terjawab. Pertama, terdapat korelasi yang positif antara motivasi belajar dan kemandirian belajar terhadap pemahaman konsep matematika sebesar 62,41%. Kedua, terdapat korelasi yang positif antara kemandirian belajar terhadap pemahaman konsep matematika sebesar 60,84%. Ketiga, terdapat pengaruh positif antara motivasi belajar dan kemandirian belajar secara bersama-sama terhadap pemahaman konsep matematika sebesar 67,40%. Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, diharapkan seluruh elemen pendidikan seperti guru hendaknya dapat memberikan kesadaran dan motivasi untuk siswa agar mereka memiliki kemandirian belajar dalam menyelesaikan persoalan setiap mata pelajaran khususnya mata pelajaran matematika. Bagi peserta didik, hendaknya meningkatkan kemandirian belajar dan lebih termotivasi untuk belajar khususnya pada mata pelajaran matematika. Dengan begitu peserta didik dapat meraih kemampuan pemahaman konsep matematika dengan baik dan hasil yang optimal. Siswa perlu memahami pentingnya kemandirian belajar dan mengoptimalkan kemandirian belajar sehingga mampu menemukan metode belajar yang sesuai dengan diri siswa. Siswa seharusnya menyadari bahwa belajar dan memahami pemahaman konsep adalah tanggung jawab siswa, sedangkan guru atau faktor

eksternal yang lain hanya sebagai fasilitator yang membantu peserta didik dalam mencapai tujuan belajar mereka yang diharapkan dan bagi peneliti lanjutan yaitu dapat meningkatkan keterbatasan peneliti, peneliti ini hanya dilakukan pada peserta didik kelas X TKJ di SMK HS Agung dan SMK Dewantara tahun pelajaran 2022/2023, sehingga generalisasi hanya berlaku bagi subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek pada penelitian ini. Harapannya, peneliti lanjutan dapat menemukan variabel lain yang diduga lebih memberikan pengaruh yang besar terhadap kemampuan pemahaman konsep matematika, yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan peneliti selanjutnya bisa memberikan penelitian yang lebih terperinci dari yang sebelumnya agar dapat memberikan informasi yang lebih signifikan. Serta untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian ilmiah yang sejenis, sebaiknya menggunakan populasi yang lebih luas sehingga mendapatkan hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaiz, A., Yandri, H., Yuzarion, Y., Lestari, L. P. S., & Heriyani, E. (2019). Persepsi agentik individu untuk mencapai prestasi pribadi dalam aktivitas karir: riset pendahuluan. *Psychocentrum Review*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/10.30998/pcr.1276>
- Andrabi, N. F., & Rainayee, R. A. (2020). Emotional Intelligence and Innovative Work Behaviour: A Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(4), 185–192. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.4.26>
- Andry Nurmansyah. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 5(1), 86–97. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v5i1.233>
- Doğru, Ç. (2022). A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2019). Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations: Leaders and Employees. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, 12(1), 58. <https://doi.org/10.3991/ijac.v12i1.9637>
- Hasan Baharudin, Y. (2022). Peran Bimbingan Dan Konseling Pribadi Sosial dalam mengatasi komunikasi lintas budaya siswa lama dan pendatang. *JCOSE Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 4(2), 87–92. <https://doi.org/10.24905/jcose.v4i2.98>
- Kilduff, M., Chiaburu, D. S., & Menges, J. I. (2010). Strategic use of emotional intelligence in organizational settings: Exploring the dark side. *Research in Organizational Behavior*, 30, 129–152. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.10.002>
- Lee, C., Li, Y., Yeh, W., & Yu, Z. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Mughni, S., & Muhammad Marzuk. (2022). TAFSIR AYAT PSIKOLOGI, Memaknai Ayat Al-Qur'an Tentang Resiliensi Jiwa Dan Urgensinya Dalam Kehidupan Sosial. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 101–114. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v5i4.319>
- Mulyani, E. D. S., Erwandi, D., & Aryanti, N. (2015). Sistem Pakar Diagnosis Gizi Buruk Pada Balita Menggunakan Metode Forward Chaining di Puskesmas Tinewati. *Proceedings Konferensi Nasional Sistem Dan Informatika (KNS&I)*.
- Rahman, A. N. F., Dwidiyanti, M., Wijayanti, D. Y., & Rahmawati, A. M. (2020). Concept analysis of emotion control among schizophrenia. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(2), 129–132. <https://doi.org/10.30604/jika.v5i2.299>
- Saini, S. (2018). Emotional Intelligence at Workplace – A Conceptual Study. *International Journal of Management Studies*, V(3(5)), 53. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(5\)/08](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(5)/08)
- T, R., & M, R. (2017). Emotional intelligence and job satisfaction among differently able employees of government and public sectors. *International Journal of Recent Scientific Research*, 08(03), 16007–16012. <https://doi.org/10.24327/ijrsr.2017.0803.0054>
- Wati, L., & Afandi, M. (2021). Empati Dalam Prespektif Teori Konseling Rational Emotive Behaviour Therapy Albert Ellis. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 2(2), 117. <https://doi.org/10.24014/japkp.v2i2.13912>