

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)**

(Skripsi)

Oleh:

LUSYANA DEWI



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)

Oleh

LUSYANA DEWI

Stasiun TV lokal di Lampung merupakan salah satu media bagi masyarakat untuk mendapatkan berbagai macam informasi, edukasi dan hiburan terkait budaya lokal Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya sifat kepribadian yang harus dimiliki seorang karyawan yang bekerja dalam stasiun TV, namun pada aplikasi di lapangan masih ditemukan sifat kepribadian yang belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dari para karyawan, perusahaan mendapat teguran dari KPID Lampung terkait dengan konten atau isi siaran yang dinilai melanggar etika penyiaran. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu antara penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin, *et al.* (2011) dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa masih adanya ketidakkonsistenan hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Adanya *deadline* pekerjaan juga menuntut para karyawan stasiun TV lokal di Lampung untuk mampu menjaga emosinya tetap positif dan menggunakan emosinya tersebut sebagai motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, serta untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan stasiun TV lokal di Lampung yang berjumlah 116 orang, terdiri dari karyawan Radar TV Lampung sebanyak 56 orang, karyawan Siger TV sebanyak 28 orang dan karyawan Tegar TV sebanyak 32 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, serta kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung. Saran bagi karyawan stasiun TV lokal di Lampung adalah sebaiknya meningkatkan kepercayaannya terhadap rekan kerja, meningkatkan lagi kemampuan dalam mengatur emosi, dan meningkatkan usaha untuk mencapai target kerja sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat.

Kata kunci: Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)**

Oleh

LUSYANA DEWI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)**

Nama Mahasiswa

: Lusyana Dewi

Nomor Pokok Mahasiswa

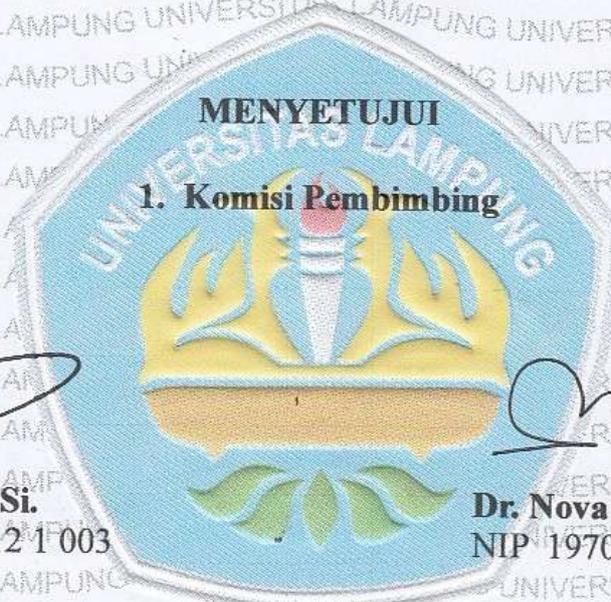
: 1211011084

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP 19680708 200212 1 003

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

NIP 19701106 199802 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si.

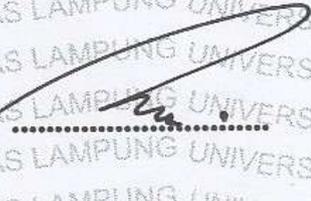
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

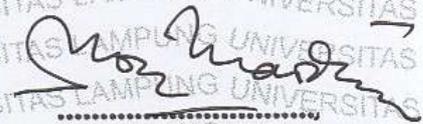
Ketua

: Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Sekretaris

: Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Penguji Utama

: Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP. 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 02 Juni 2016

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lusyana Dewi
Npm : 1211011084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)**

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian/skripsi serta sumber informasi atau data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah dicantumkan pada daftar pustaka dibagian akhir penelitian/skripsi.

Apabila dikemudian hari ternyata penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat/penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung dan sanksi hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Bandar Lampung, Juni 2016
Yang Membuat pernyataan,

Lusyana Dewi

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Surabaya pada tanggal 28 Maret 1994. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Suhardi dan Ibu Maymunah. Penulis dibesarkan di Bandar Jaya, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Insan Kamil pada tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Terbanggi Besar pada tahun 2009 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Terbanggi Besar pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Jurusan Manajemen melalui jalur SNMPTN Tulis dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Panca Karsa Purna Jaya, Kecamatan Banjar Baru, Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2015.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 6)

“Menuntut ilmu adalah Taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-
ulang ilmu adalah dzikir. Mencari ilmu adalah jihad”

(Imam Al-Ghazali)

“The mind is everything. What you think you become.”

(Buddha)

“Ketika kita mau membantu orang lain, maka percayalah Tuhan yang akan
membantu kita”

(Lusyana Dewi)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb

Ku persembahkan karya kecil ini...

Untuk Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Suhardi dan Ibunda Maymunah

Ayah dan Bunda yang selalu memberikan dukungan moral maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk ayah dan bunda tercinta.

Untuk Mbah Kakung Syarifuddin (Alm.)

Mbah Kakung yang selalu memberikan do'a dan motivasi agar aku tidak pantang menyerah untuk terus belajar dan menggapai cita-cita. Semoga Mbah Kakung selalu mendapat tempat terbaik disisi-Nya.

Untuk Pendamping Hidupku Kelak

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

Semoga sebuah karya kecil ini bermanfaat

SAN WACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur selalu penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)”**.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, serta selaku Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing utama yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, waktu dan sumbangan pemikiran

selama proses penulisan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Pembimbing akademik dan selaku Pembimbing pendamping yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu dan memberikan sumbangan pemikiran selama penulisan skripsi ini hingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
6. Terkhusus untuk ayah dan bundaku, terima kasih atas kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a yang diberikan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Kakekku Syarifuddin (Alm.) dan semua keluarga besar ku yang telah memberikan doa dan semangat.
8. Bapak Monang Lubis, Ibu Siti Juariyah, adikku Ridwan Aditya Ramadhan Lubis dan Hilwa Camalia Hamonangan Lubis, yang telah memberikan kasih sayang dan motivasi.
9. Sahabat-sahabatku tercinta dalam suka duka, Anita Wahyu Sugiarti, Dewi Delliana Nurdiati Alhamidi, Nur Annisa, Bernadheta Elsa Pratrasta, Shara Mustika Wenny, Cisca Dian Vianti, Agil Prayoga, Irsyaad Suharyadi, Hani Annisa Nauli Harahap, Yuliana, Cahya Kurnia Antari.
10. Para Wanita Cantik yang baik hati yang selalu memberikan do'a dan dukungan Dwi Risma Dewi, Dewi Lestari, Novita Liana sari, Rama Agustina, Ummi Restu Suci Nyai Putri, Cipta Ajeng Pratiwi, Chyntia Dwi Sapta, Alnia Puastri Saras, Annisa Raudathul Jannah, Fitri Handayani, Susana Oktavia,

Ani Widiastuti, Sri Wahyuni yang selalu memberikan motivasi, dukungan, do'a dan hiburan.

11. Para BoyBand, Albet, Armansyah, Dharma, Ilham, Edo, Warits, Yoga, Yandi, Tanjung, Deri, yang telah memberikan dukungan dan doa selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen angkatan 2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa pada penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki, untuk itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat melengkapi kekurangan dari skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang indah selain do'a, semoga seluruh sumbangsih pemikiran, moral dan material yang telah diberikan menjadi catatan amal baik dan mendapat pahala dari Allah SWT, semoga semua urusan kita dipermudah oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pecinta ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, Juni 2016

Penulis

Lusyana Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
2.1 Kepribadian.....	14
2.1.1 Pengertian Kepribadian	14
2.1.2 Faktor-faktor Penentu Kepribadian	15
2.1.3 <i>Five-Factor Model</i> (FFM).....	16
2.2 Kecerdasan Emosional	20
2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	20
2.2.2 Dimensi Kecerdasan Emosional.....	21
2.2.3 Ciri-ciri Orang yang Memiliki Kecerdasan Emosional Tinggi	22
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	23
2.3.3 Dimensi Pengukuran Kinerja Secara Individual	24
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Kerangka Pemikiran	28
2.6 Hipotesis	31
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Objek Penelitian	33

3.3 Populasi	33
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	33
3.4.1 Variabel Penelitian	33
3.4.2 Definisi Operasional Variabel	34
3.5 Jenis dan Sumber Data	35
3.5.1 Jenis Data	35
3.5.2 Sumber Data	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	36
3.7 Uji Instrumen Penelitian	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	39
3.7.3 Uji Normalitas	39
3.8 Metode Analisis	40
3.8.1 Analisis Data Kualitatif	40
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif	40
3.9 Uji Hipotesis	41
3.9.1 Uji Statistik t (Parsial)	41
3.9.2 Uji Statistik F (Simultan).....	41
 IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 43
4.1 Karakteristik Responden	43
4.2 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	45
4.2.1 Uji Validitas	45
4.2.2 Uji Reliabilitas	47
4.2.3 Uji Normalitas	48
4.3 Pembahasan	49
4.3.1 Analisis Data Kualitatif (Deskripsi Pernyataan Responden)	49
4.3.2 Analisis Data Kuantitatif	73
4.3.3 Uji Hipotesis dan Pembahasan	75
4.3.3.1 Uji t (Parsial)	75
4.3.3.2 Uji F (Simultan)	78
 V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	 81
5.1 Simpulan	81
5.2 Saran	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Jumlah Karyawan Stasiun TV Lokal di Lampung Tahun 2015.....	6
Tabel 2. Data Karyawan Stasiun TV Lokal di Lampung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2015	7
Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan Stasiun TV Lokal di Lampung Tahun 2015	9
Tabel 4. Model Kepribadian Lima Faktor.....	16
Tabel 5. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 6. Operasional Variabel	34
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel 11. Hasil Uji KMO MSA untuk Variabel Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kinerja.....	46
Tabel 12. Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	47
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 15. Persentase Pernyataan Responden Tentang <i>Neuroticism</i>	50
Tabel 16. Persentase Pernyataan Responden Tentang <i>Extraversion</i>	51
Tabel 17. Persentase Pernyataan Responden Tentang <i>Openness to Experience</i> ...	52

Tabel 18. Persentase Pernyataan Responden Tentang <i>Agreeableness</i>	53
Tabel 19. Persentase Pernyataan Responden Tentang <i>Conscientiousness</i>	54
Tabel 20. Persentase Pernyataan Responden Tentang Kesadaran Diri.....	56
Tabel 21. Persentase Pernyataan Responden Tentang Empati.....	59
Tabel 22. Persentase Pernyataan Responden Tentang Motivasi Diri	61
Tabel 23. Persentase Pernyataan Responden Tentang Manajemen Diri.....	63
Tabel 24. Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Tugas	65
Tabel 25. Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Kontekstual.....	68
Tabel 26. Persentase Pernyataan Responden Tentang Perilaku Kerja yang Tidak Produktif	71
Tabel 27. Nilai R^2	74
Tabel 28. Hasil Uji t untuk Hipotesis I	76
Tabel 29. Hasil Uji t untuk Hipotesis II.....	77
Tabel 30. Hasil Uji F.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Struktur Organisasi Stasiun TV Lokal di Lampung

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Kepribadian (X_1)

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Kecerdasan Emosional (X_2)

Lampiran 6. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X_1)

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X_2)

Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X_1)

Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X_2)

Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 13. Hasil Uji Normalitas

Lampiran 14. Hasil Uji Hipotesis I

Lampiran 15. Hasil Uji Hipotesis II

Lampiran 16. Hasil Uji Hipotesis III

Lampiran 17. Tabel Frekuensi Variabel Kepribadian (X_1)

Lampiran 18. Tabel Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosional (X_2)

Lampiran 19. Tabel Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 20. Tabel t

Lampiran 21. Tabel F

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2011: 10) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Literatur akademisi dan praktisi banyak yang telah mengupas tentang praktik MSDM. Mereka meyakini bahwa pengelolaan SDM berkontribusi penting bagi nilai perusahaan, mengingat hampir semua kegiatan di dalam perusahaan digerakkan oleh manusia. Tantangan-tantangan bagi perusahaan juga menuntut pengelolaan SDM yang baik dan profesional.

Noe, *et al.* (2011: 7) menyebutkan bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori. Pertama, tantangan kesinambungan usaha, mengacu pada kemampuan perusahaan untuk bertahan dan menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis. Kedua, tantangan global, yaitu perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia, mempertahankan pasar domestiknya dari para pesaing dan memperluas ruang lingkungannya agar dapat mencakup pasar global. Ketiga, tantangan teknologi, menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mendukung pemanfaatan teknologi-teknologi baru. Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan

tersebut merupakan suatu kewajiban untuk mencapai puncak kesuksesan. Kunci menghadapi tantangan-tantangan tersebut salah satunya adalah karyawan yang termotivasi, terlatih dan berkinerja tinggi.

Koopmans, *et al.* (2014: 331) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 9) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Rivai (2006: 309) merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Koopmans, *et al.* (2014: 332) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu:

1. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan atau kecakapan seseorang terkait tugas pokok mereka.

2. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan.

Mangkunegara (2009: 4) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis

dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari SDM yang ada di dalam perusahaan.

McCrae dan Costa (2003: 21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Feist dan Feist (2010: 4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Cervone dan Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku.

Pendekatan kepribadian telah mengalami perkembangan dalam berbagai perspektif teori. Salah satu teori kepribadian yang terkenal adalah “*Five-Factor Model (FFM)*” yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa. McCrae dan Costa (2003: 3) menyebutkan bahwa terdapat lima *trait* dalam kepribadian manusia yaitu:

1. *Neuroticism*
2. *Extraversion*
3. *Openness to experience*
4. *Agreeableness*
5. *Conscientiousness*

Hasil penelitian Yang dan Hwang (2014: 17) menyimpulkan bahwa semua *trait* kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya,

hasil penelitian Muhaimin, *et al.* (2011: 181) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu karakteristik kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih ada ketidakkonsistenan antara hubungan kepribadian dan kinerja karyawan.

Pendekatan psikologis dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang selanjutnya adalah pendekatan terhadap kecerdasan emosional. Wong, *et al.* (2007: 43) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Robbins dan Judge (2008: 335) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Petrides (2010: 137) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari persepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian.

Wong, *et al.* (2007: 44) juga mengukur kecerdasan emosional ke dalam empat dimensi berikut:

1. Kesadaran diri
2. Empati
3. Manajemen diri
4. Motivasi diri

Goleman (2000) dalam Mangkunegara (2009: 4) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) menentukan 80% pencapaian kinerja individu dan perusahaan, sedangkan IQ (kecerdasan pikiran) hanya 20% menentukan kinerja. Sejalan dengan Goleman, Robbins dan Judge (2008: 335) menyebutkan bahwa kecerdasan

emosional mengkarakteristikkan kinerja tinggi, bukan kecerdasan intelektual. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shih dan Susanto (2010) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak pada kinerja.

Televisi merupakan salah satu media bagi masyarakat untuk mendapatkan berbagai macam informasi, edukasi dan hiburan. Sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang penyiaran, perkembangan media televisi di Indonesia menjadi semakin luas. Isi dalam Undang-Undang tersebut salah satunya mengatur dan mewajibkan setiap daerah di Indonesia untuk membentuk stasiun TV lokal. Stasiun TV lokal tersebut tidak hanya berperan sebagai media penyiaran biasa, namun memiliki peran penting dalam mengangkat dan mengembangkan potensi daerah agar budaya dan nilai-nilai kearifan lokal di daerah tersebut terus terjaga.

Stasiun TV lokal di Lampung diantaranya adalah Radar TV Lampung, Siger TV dan Tegar TV. Ketiga stasiun TV lokal tersebut berstatus stasiun TV swasta. Radar TV Lampung memulai siarannya sejak tanggal 18 Oktober 2008 dan berkantor pusat di Gedung Graha Pena Lampung, Jalan Sultan Agung Nomor 18, Kedaton, Bandar Lampung. Siger TV memulai siarannya sejak 20 Mei 2007 dengan Izin Penyelenggara Penyiaran Tetap (IPP) Nomor: 3/KEP/M.KOMINFO/2/2011. Kantor Siger TV beralamat di Jalan P.B.Marga Kelurahan Sukadanaham, Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung. Tegar TV beralamat di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam Nomor 14 Labuhan Ratu, Bandar Lampung. Tegar TV memulai siaran sejak 10 Maret 2008. Jumlah karyawan stasiun TV lokal di Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Stasiun TV Lokal di Lampung Tahun 2015

No.	Stasiun TV Lokal	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Radar TV Lampung	
	a. Staf administrasi dan keuangan	1
	b. Divisi redaksi	24
	c. Divisi program	8
	d. Divisi teknik	9
	e. Divisi <i>marketing</i>	2
	f. <i>Presenter</i>	12
	jumlah	56
2.	Siger TV	
	a. Divisi redaksi	6
	b. Divisi program	3
	c. Divisi penyiaran	4
	d. Divisi <i>marketing</i>	2
	e. Biro daerah	9
	f. <i>Security</i>	4
	jumlah	28
3.	Tegar TV	
	a. Divisi <i>general affair</i>	3
	b. Divisi <i>marketing</i>	1
	c. Staf <i>finance</i>	1
	d. Divisi <i>news</i>	4
	e. Divisi program dan produksi	10
	f. Biro daerah	13
	jumlah	32
	Total	116

Sumber: Stasiun TV lokal di Lampung, tahun 2015, diolah penulis

Tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan pada stasiun TV lokal di Lampung adalah sebanyak 116 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan Radar TV Lampung adalah 56 orang dan merupakan jumlah yang terbanyak jika dibandingkan dengan karyawan Siger TV yaitu sebanyak 28 orang dan karyawan Tegar TV sebanyak 32 orang.

Tabel 2. Data Karyawan Stasiun TV Lokal di Lampung Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2015

No.	Stasiun TV Lokal	Tingkat Pendidikan (orang)			
		SMA	Diploma	S1	S2
1.	Radar TV Lampung	26	7	22	1
2.	Siger TV	8	3	16	1
3.	Tegar TV	26	1	3	2
Total		60	11	41	4

Sumber: Stasiun TV lokal di Lampung, tahun 2015, diolah penulis

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan stasiun TV lokal di Lampung sangat beragam, mulai dari lulusan SMA, Diploma, S1 dan S2. Dapat dilihat bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA adalah sebanyak 60 orang, Diploma sebanyak 11 orang, S1 sebanyak 41 orang dan S2 sebanyak 4 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan stasiun TV lokal di Lampung didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SMA.

Hasil wawancara penulis dengan narasumber dari masing-masing stasiun TV lokal di Lampung, menemukan bahwa terdapat beberapa kriteria sifat kepribadian yang harus dimiliki seorang karyawan yang bekerja dalam stasiun TV diantaranya adalah kerjasama tinggi, mudah bergaul, kreatif, dan teliti. Karyawan dengan sifat kerjasama tinggi tersebut diperlukan mengingat pada stasiun TV lokal semua pekerjaan dilakukan dalam suatu tim kerja. Karyawan dengan sifat kepribadian mudah bergaul diperlukan terutama bagi karyawan yang bekerja pada divisi redaksi atau *news*, seperti wartawan dan *cameraman*. Hal tersebut disebabkan wartawan dan *cameraman* tersebut akan melakukan berbagai macam liputan dan wawancara terhadap banyak orang. Selanjutnya, karyawan dengan sifat

kepribadian yang kreatif sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja pada divisi program dan produksi, sebab mereka dituntut untuk menciptakan suatu program acara dengan sangat menarik agar minat masyarakat untuk menonton acara tersebut tinggi, terutama yang berkaitan dengan budaya lokal.

Karyawan dengan sifat kepribadian yang teliti juga sangat diperlukan bagi setiap divisi pada stasiun TV lokal di Lampung. Narasumber dari masing-masing stasiun TV lokal di Lampung yang telah penulis wawancarai tersebut juga mengatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja pernah mendapat teguran dari KPID Lampung (Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Lampung). Teguran tersebut berkaitan dengan konten atau isi siaran suatu acara yang dinilai melanggar etika penyiaran. Contoh pelanggaran etika penyiaran tersebut adalah adanya tayangan orang merokok dan tidak disamarkannya wajah korban penganiayaan pada sebuah program berita. Hal tersebut terjadi karena kurangnya ketelitian editor ketika melakukan pengeditan gambar sebelum siaran dilakukan.

Terkait dengan kecerdasan emosional pada karyawan stasiun TV lokal di Lampung, hasil wawancara penulis dengan narasumber menemukan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi kesulitan dalam mengatur emosinya terutama saat melakukan siaran langsung, sebab mereka dituntut untuk melakukan tugasnya tanpa ada suatu kesalahan apapun. Ketika terjadi situasi seperti kurangnya properti siaran, telatnya kehadiran pembawa acara ataupun bintang tamu, dan kesalahan penayangan gambar, maka akan membuat jalannya suatu acara menjadi kurang lancar. Hal tersebut menjadi tekanan bagi karyawan dan menuntut kemampuan karyawan untuk mengatur emosinya tetap tenang. Adanya

deadline pekerjaan juga menuntut para karyawan stasiun TV lokal di Lampung untuk mampu menjaga emosinya tetap positif dan menggunakan emosinya tersebut sebagai motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan Stasiun TV Lokal di Lampung Tahun 2015

Stasiun TV Lokal	Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Hari Kerja (hari)	Jumlah Absen (hari)	Tingkat Absensi (%)
Radar TV Lampung	Januari	27	56	1512	30	1,98
	Februari	24	56	1344	28	2,08
	Maret	25	56	1400	26	1,86
	April	26	56	1456	19	1,30
	Mei	26	56	1456	35	2,40
	Juni	26	56	1456	43	2,95
	Juli	27	56	1512	52	3,45
	Agustus	26	56	1456	22	1,51
	September	25	56	1400	44	3,14
	Oktober	26	56	1456	29	1,99
	November	25	56	1400	33	2,36
	Desember	27	56	1512	40	2,65
Rata-rata tingkat absensi Radar TV Lampung						2,31
Siger TV	Januari	27	28	756	16	2,12
	Februari	24	28	672	18	2,68
	Maret	23	28	644	34	5,28
	April	26	28	728	14	1,92
	Mei	27	28	756	27	3,57
	Juni	26	28	728	26	3,57
	Juli	27	28	756	27	3,57
	Agustus	26	28	728	19	2,61
	September	25	28	700	13	1,86
	Oktober	24	28	672	24	3,57
	November	26	28	728	10	1,37
	Desember	26	28	728	18	2,47
Rata-rata tingkat absensi Siger TV						2,88

Tabel 3. (lanjutan)

Tegar TV	Januari	26	32	832	17	2,04
	Februari	24	32	768	25	3,26
	Maret	25	32	800	23	2,88
	April	26	32	832	19	2,28
	Mei	25	32	800	18	2,25
	Juni	26	32	832	28	3,37
	Juli	25	32	800	33	4,13
	Agustus	26	32	832	11	1,32
	September	25	32	800	36	4,5
	Oktober	25	32	800	22	2,75
	November	25	32	800	21	2,63
	Desember	26	32	832	17	2,04
Rata-rata tingkat absensi Tegar TV						2,79
Rata-rata Tingkat Absensi Total						2,66

Sumber: Stasiun TV lokal di Lampung, tahun 2015, diolah penulis

Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensinya. Absen atau tidak hadirnya seorang karyawan pada saat hari kerja diantaranya dapat berupa sakit, izin, alpa, atau cuti. Hasibuan (2011: 51) menjelaskan bahwa tingkat absensi karyawan dapat dihitung dengan rumus berikut:

a. Total hari kerja = jumlah hari kerja x jumlah karyawan

b. Absen = $\frac{\text{jumlah hari kerja absen perbulan}}{\text{total hari kerja}} \times 100\%$

Tabel 3 menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2015, tingkat absensi karyawan stasiun TV di Lampung menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat absensi tertinggi untuk Radar TV Lampung terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 3,45%. Tingkat absensi tertinggi untuk Siger TV terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 5,28%. Tingkat absensi tertinggi untuk Tegar TV terjadi pada bulan September yaitu sebesar 4,5%. Rata-rata tingkat absensi karyawan Radar TV Lampung adalah sebesar 2,31%; karyawan Siger TV 2,88%; dan karyawan Tegar TV sebesar 2,79%. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat absensi karyawan stasiun TV

lokal di Lampung pada tahun 2015 adalah sebesar 2,66%. Adanya absensi karyawan sebesar 2,66% tersebut merujuk pada salah satu dimensi pengukuran kinerja yaitu perilaku kerja yang tidak produktif.

Berdasarkan permasalahan dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, begitu pula stasiun TV lokal di Lampung. Stasiun TV lokal di Lampung diantaranya adalah Radar TV Lampung, Siger TV dan Tegar TV. Salah satu pendekatan psikologis dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional. Perbedaan karakteristik kepribadian yang dimiliki individu di dalam organisasi menjadi sebuah tantangan bagi individu tersebut dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu antara penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin, *et al.* (2011) dengan penelitian yang dilakukan oleh Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa masih adanya ketidakkonsistenan hubungan antara kepribadian dan kinerja karyawan. Hasil wawancara penulis dengan narasumber dari masing-masing stasiun TV lokal di Lampung, menemukan bahwa terdapat beberapa sifat kepribadian yang harus dimiliki seorang karyawan yang bekerja dalam stasiun TV diantaranya adalah kerjasama tinggi, mudah bergaul, kreatif, dan teliti. Narasumber tersebut juga mengatakan bahwa perusahaan tempatnya

bekerja pernah mendapat teguran dari KPID Lampung terkait dengan konten atau isi siaran yang dinilai melanggar etika penyiaran. Adanya *deadline* pekerjaan juga menuntut para karyawan stasiun TV lokal di Lampung untuk mampu menjaga emosinya tetap positif dan menggunakan emosinya tersebut sebagai motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Selanjutnya, rata-rata tingkat absensi karyawan stasiun TV di Lampung sebesar 2,66% menunjukkan masih adanya perilaku kerja yang tidak produktif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung?
3. Apakah kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepribadian, kecerdasan emosional dan kinerja pada karyawan.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kepribadian

2.1.1 Pengertian Kepribadian

McCrae dan Costa (2003: 21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Dimensi perbedaan individu yang dimaksud adalah seseorang dapat diperingkat berdasarkan sejauh mana mereka menunjukkan *trait* tersebut. Kata “kecenderungan” menekankan pada fakta bahwa *trait* hanyalah disposisi, bukan penentu mutlak. Maksud kata “dari pikiran, perasaan dan tindakan” adalah untuk menunjukkan bahwa *trait* berlaku secara luas dan secara umum. “Pola konsisten” menunjukkan bahwa *trait* harus dilihat dari waktu ke waktu maupun dalam situasi apapun.

Feist dan Feist (2010: 4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang. Cervone dan Pervin (2011: 10) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang

memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku. Kepribadian menurut Hasibuan (2011: 138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Allport (1937) dalam Yang dan Hwang (2014: 8) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dan sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Robbins dan Judge (2008: 127) mengatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya.

2.1.2 Faktor-faktor Penentu Kepribadian

Robbins dan Judge (2008: 127) menyebutkan kepribadian manusia secara umum ditentukan oleh beberapa faktor berikut:

1. Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal kita, norma di tengah keluarga, teman dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh yang dialami.

3. Situasi

Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

2.1.3 Five-Factor Model (FFM)

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan istilah *Five-Factor Model* (FFM) atau model kepribadian lima faktor. McCrae dan Costa (2003: 3) menyebutkan bahwa terdapat lima faktor atau lima *trait* dalam kepribadian manusia yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Ciri dari masing-masing *trait* kepribadian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Model Kepribadian Lima Faktor

Trait	Skor Rendah	Skor Tinggi
<i>Neuroticism</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tenang - Terkadang temperamen - Bangga dengan dirinya sendiri - Tidak emosional - Kuat 	<ul style="list-style-type: none"> - Pencemas - Temperamental - Sentimentil - Emosional - Rentan
<i>Extraversion</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak peduli - Penyendiri - Pendiam - Serius - Tidak berperasaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penuh kasih sayang - Mudah bergaul - Banyak bicara - Menyukai kesenangan - Bersemangat
<i>Openness to experience</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Realistis - Tidak kreatif - Konvensional - Tidak penasaran - Konservatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Imajinatif - Kreatif - Inovatif - Penasaran - Bebas
<i>Agreeableness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Keras hati - Penuh curiga - Pelit - Bermusuhan - Kritis - Lekas marah 	<ul style="list-style-type: none"> - Berhati lembut - Mudah percaya - Dermawan - Ramah - Toleran - Bersahabat
<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ceroboh - Malas - Tidak teratur - Terlambat - Tidak punya tujuan - Mudah menyerah 	<ul style="list-style-type: none"> - Teliti - Bekerja keras - Teratur - Tepat waktu - Ambisius - Gigih

Sumber: McCrae dan Costa (2003: 4), diolah penulis.

Berikut adalah penjabaran lebih luas dari masing-masing *trait* kepribadian pada FFM oleh McCrae dan Costa (1997) dalam Muhaimin, *et al.* (2011: 171):

1. *Conscientiousness*

Conscientiousness atau kesadaran hati nurani. Seseorang yang berkepribadian ini adalah yang senantiasa berkonsentrasi untuk mengejar tujuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah pekerja keras, dapat diandalkan, efisien dan teratur, bertanggung jawab, serta tekun. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah berprestasi, berorientasi, disiplin, dan taat. *Conscientiousness* berkaitan erat dengan perhatian, kecermatan, dan kegigihan orang tersebut. Orang dengan *conscientiousness* tinggi memiliki aturan sendiri bagi dirinya. Orang dengan *conscientiousness* rendah akan tidak terarah dan kurang disiplin. Orang dengan *conscientiousness* rendah bukan berarti mereka adalah pemalas, melainkan orang yang kurang memiliki tujuan, kurang tertarik dengan kesuksesan, dan suka bertindak secara spontan.

Conscientiousness menjadi parameter penting dalam perekrutan karyawan. Perusahaan menilai bahwa orang dengan *conscientiousness* tinggi sangat dibutuhkan, sebab mereka lebih terorganisir, terencana, pekerja keras, dan berhati-hati. *Conscientiousness* juga berhubungan dengan performa seseorang. Orang dengan *conscientiousness* rendah biasanya suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini akan merugikan perusahaan tempatnya bekerja.

2. *Extraversion*

Extraversion adalah sifat kepribadian yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Dimensi dari karakteristik ini adalah ramah, banyak bicara, antusias, agresif, berorientasi menjaga hubungan personal. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah percaya diri, agresif, banyak bicara, bergaul, dan terbuka.

Orang dengan *extraversion* tinggi disebut dengan *extrovert* dan orang dengan *extraversion* rendah disebut dengan *introvert*. Para *extrovert* suka untuk bersosial, mudah berteman, dan senang menjadi pusat perhatian. Para *introvert* lebih suka menyendiri, jarang berteman, dan menjaga privasi dirinya sendiri. *Introvert* dikatakan sebagai orang yang pemalu dan penyendiri, namun mereka lebih tepat dikatakan sebagai orang yang memilih-milih lingkungan sosialnya. Sebagian besar *introvert* lebih memilih untuk melakukan aktifitas yang tidak terlalu menyentuh bidang sosial, mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang-orang yang setipe dengannya. Bekerja di balik layar juga akan menjadi salah satu pilihan bagi para *introvert*. Para *extrovert* cenderung lebih suka bekerja dalam kelompok atau pekerjaan yang bertemu dengan banyak orang.

3. *Neuroticism*

Neuroticism yaitu besarnya sensasi negatif seseorang. Sifat kepribadian ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang

buruk. Dimensi dari karakteristik ini adalah gelisah, marah, emosi, dan rendah diri. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah takut, gugup, dan suka berlebihan.

Neuroticism juga dikaitkan dengan stabilitas emosi. Orang dengan *neuroticism* tinggi akan mudah terganggu, mudah stres, mudah marah, dan sering khawatir. Orang dengan *neuroticism* tinggi ini akan sangat sulit untuk merasa puas dalam pekerjaannya. Kebanyakan mereka akan bekerja secara terpaksa, sedangkan orang dengan *neuroticism* rendah akan lebih santai, tenang, emosinya stabil, dan jauh dari pikiran buruk.

Orang dengan *neuroticism* tinggi dapat membawa dampak positif bagi pekerjaannya. Mereka akan sangat perhatian terhadap performa kerjanya dan akan kritis dalam menilai. Hal ini membuat mereka sangat cocok pada kondisi yang membutuhkan pemikiran kritis, *quality control*, dan evaluasi. Mereka akan berusaha memperoleh ketenangan dalam pengambilan keputusan dengan cara memberikan penilaian negatif terhadap keputusan yang ditawarkan, sehingga diharapkan akan dapat mengurangi risiko kegagalan.

4. *Agreeableness*

Agreeableness atau keramahan yaitu tingkat ketaatan norma individu. Dimensi dari karakteristik ini adalah sopan, percaya, ringan dan senang membantu, serta murah hati. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah ramah, bersahabat, dan toleran. Orang dengan *agreeableness* tinggi sangat perhatian dan mudah memberikan bantuan

untuk orang lain. Orang dengan *agreeableness* rendah cenderung sulit percaya, mudah curiga, suka berprasangka buruk, dan biasanya kasar.

Orang dengan *agreeableness* tinggi akan mudah diterima dalam sebuah tim atau kelompok. Mereka cocok untuk dimasukkan dalam pekerjaan yang membutuhkan jiwa saling membantu tinggi.

5. *Openness to experience*.

Openness to experience atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah ingin tahu, kreatif, dan berbudaya. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, berwawasan luas, dan cerdas. Orang dengan *openness to experience* tinggi mampu berpikir luas, memiliki apresiasi yang tinggi terhadap seni, ide baru, emosi, dan sensitif terhadap keindahan. Orang dengan *openness* rendah cenderung tertutup dengan hal baru dan lebih suka mengerjakan sesuatu dengan cara tradisional dan konvensional, jalan pemikiran mereka datar dan lurus. *Openness* tinggi sangat mendukung pekerjaan yang berhubungan dengan kreativitas, peluang, dan seni.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Wong, *et al.* (2007: 43) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (1990) dalam Shih dan Susanto (2010: 149), mendefinisikan kecerdasan emosional

sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka. Robbins dan Judge (2008: 335) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengolah petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Petrides (2010: 137) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari persepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian.

2.2.2 Dimensi Kecerdasan Emosional

Wong, *et al.* (2007: 44) mengukur kecerdasan emosional dalam empat dimensi sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikan emosi secara alamiah.

Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan mengetahui dan memahami emosinya lebih baik daripada sebagian besar orang.

2. Empati

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain.

3. Manajemen diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologi lebih cepat. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan mampu kembali normal dari kekecewaan yang telah melanda kehidupannya.

4. Motivasi diri.

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya sebagai aktivitas konstruktif dan kinerja diri. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan menjaga emosinya tetap positif disetiap waktu. Mereka akan menggunakan emosi sebagai motivasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadinya.

2.2.3 Ciri-ciri Orang yang Memiliki Kecerdasan Emosional Tinggi

Casmini (2007: 22) mengemukakan ciri-ciri kecerdasan emosi yang tinggi antara lain:

1. Optimal dan selalu berpikir positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidup, seperti menangani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan-tekanan masalah pribadi yang dihadapi.
2. Terampil dalam membina emosi, yaitu mengenali kesadaran emosi diri dan kesadaran emosi orang lain.
3. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi meliputi: intensionalitas, kreativitas, ketangguhan, hubungan antarpribadi, ketidakpuasan konstruktif.

4. Optimal pada emosi belas kasihan atau empati, intuisi, kepercayaan, daya pribadi, dan integritas.
5. Optimal pada kesehatan secara umum, kualitas hidup, dan kinerja yang optimal.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Koopmans, *et al.* (2014: 331) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 9) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Rivai (2006: 309) merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Simamora (1995) dalam Mangkunegara (2009: 14) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor berikut:

1. Faktor individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*

- c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor perusahaan, terdiri dari:
- a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

2.3.3 Dimensi Pengukuran Kinerja Secara Individual

Koopmans, *et al.* (2014: 331) menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri di tempat kerja.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai (2006: 312) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b) Promosi, kenaikan jabatan.
 - c) Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau aktivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rammstedt dan John (2007)	<i>Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the Big Five Inventory in English and Germany.</i>	Hasil penelitian menunjukkan BFI-10 scales valid dan reliabel.
2.	Shih dan Susanto (2010)	<i>Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations.</i>	Analisis data menggunakan regresi berganda hirarki. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional pada instansi pemerintah mempunyai dampak pada kinerja, sama halnya pada instansi swasta.
3.	Koopmans, et al. (2014)	<i>Construct validity of the individual work performance questionnaire.</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Individual Work Performance Questionnaire (IWPOQ)</i> secara umum dan komprehensif valid dan reliabel untuk mengukur kinerja secara individual.
4.	Yang dan Hwang (2014)	<i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction.</i>	Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua <i>trait</i> kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.
5.	Sulaiman dan Noor (2015)	<i>Examining the psychometric properties of The Wong And Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS).</i>	Hasil penelitian menunjukkan WLEIS valid dan reliabel.

Sumber: data diolah, 2015

2.5 Kerangka Pemikiran

McCrae dan Costa (2003: 21-28) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Penggolongan *trait* dalam *Five-Factor Model* (FFM) oleh McCrae dan Costa (2013: 3) adalah sebagai berikut:

1. *Neuroticism*

Neuroticism merupakan sifat kepribadian yang mempunyai gangguan emosi.

Ciri-ciri orang dengan skor *neuroticism* tinggi adalah pencemas, temperamental, sentimental, emosional, dan rentan. Ciri-ciri orang dengan skor *neuroticism* rendah adalah tenang, terkadang temperamen, bangga dengan dirinya sendiri, tidak emosional, dan kuat.

2. *Extraversion*

Extraversion merupakan kepribadian yang bersifat sosial. Ciri-ciri orang dengan skor *extraversion* tinggi adalah penuh kasih sayang, mudah bergaul, banyak bicara, menyukai kesenangan dan bersemangat. Ciri-ciri orang dengan skor *extraversion* rendah adalah tidak peduli, penyendiri, pendiam, serius, dan tidak berperasaan.

3. *Openness to experience*

Openness to experience merupakan kepribadian yang mempunyai sifat terbuka. Ciri-ciri orang dengan skor *openness to experience* tinggi adalah imajinatif, kreatif, inovatif, penasaran dan bebas. Ciri-ciri orang dengan skor *openness to experience* rendah adalah realistis, tidak kreatif, konvensional, tidak penasaran, konservatif, dan keras hati.

4. *Agreeableness*

Agreeableness merupakan sifat kepribadian yang senang mencapai persetujuan. Ciri-ciri orang dengan skor *agreeableness* tinggi adalah berhati lembut, mudah percaya, dermawan, ramah, toleran, dan bersahabat. Ciri-ciri orang dengan skor *agreeableness* rendah adalah keras hati, penuh kecurigaan, bermusuhan, kritis, dan lekas marah.

5. *Conscientiousness*

Conscientiousness merupakan sifat kepribadian yang mempunyai kesadaran sikap. Ciri-ciri orang dengan skor *conscientiousness* tinggi adalah teliti, bekerja keras, teratur, tepat waktu, ambisius, dan gigih. Ciri-ciri orang dengan skor *conscientiousness* rendah adalah ceroboh, malas, tidak teratur, terlambat, tidak punya tujuan, dan mudah menyerah.

Wong, *et al.* (2007: 43) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Wong, *et al.* (2007: 44) mengukur kecerdasan emosional ke dalam empat dimensi berikut:

1. Kesadaran diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikan emosi secara alamiah.

2. Empati

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya.

3. Manajemen diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologi lebih cepat.

4. Motivasi diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya sebagai aktivitas konstruktif dan kinerja diri.

Koopmans, *et al.* (2014: 331) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Koopmans, *et al.* (2014: 332) juga menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok.

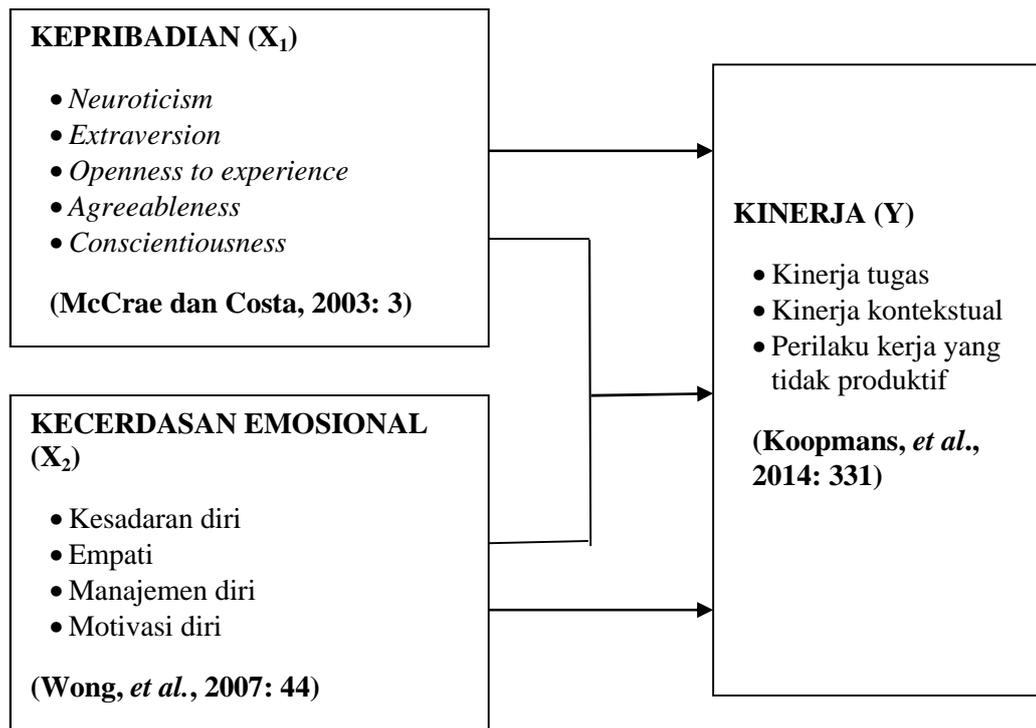
2. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

H₃: Kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Oei (2010: 2) menyebutkan ada tiga jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM, yaitu:

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu. Jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Sesuai penjelasan tersebut, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

3.2 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Stasiun TV lokal di Lampung. Stasiun TV lokal di Lampung yang menjadi objek penelitian diantaranya adalah Radar TV Lampung, Siger TV dan Tegar TV.

3.3 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 61). Responden dalam penelitian ini adalah populasi dari seluruh karyawan pada stasiun TV lokal di Lampung yang berjumlah 116 responden yaitu Radar TV Lampung sebanyak 56 orang responden, Siger TV sebanyak 28 orang responden, dan Tegar TV sebanyak 32 orang responden.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen (Sugiyono, 2012: 4) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat). Variabel independen dilambangkan dengan (X).

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel dependen (Sugiyono, 2012: 4) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dilambangkan dengan (Y). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator variabel	Skala Pengukuran
Kepribadian (X_1)	Kepribadian merupakan suatu sifat atau <i>trait</i> . <i>Trait</i> adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. (McCrae dan Costa, 2003: 21)	1. <i>Neuroticism</i> 2. <i>Extraversion</i> 3. <i>Openness to experience</i> 4. <i>Agreeableness</i> 5. <i>Conscientiousness</i> (McCrae dan Costa, 2003: 3)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2014: 59)
Kecerdasan Emosional (X_2)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. (Wong, et al., 2007: 43)	1. Kesadaran diri 2. Empati 3. Manajemen diri 4. Motivasi diri (Wong, et al., 2007: 44)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2014: 59)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. (Koopmans, et al., 2014: 331)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja yang tidak produktif (Koopmans, et al., 2014: 331)	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST) (Sanusi, 2014: 59)

Sumber: data diolah, 2016

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2012: 23). Data kualitatif bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari stasiun TV lokal di Lampung seperti gambaran umum perusahaan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan atau *skoring* (Sugiyono, 2012: 23). Data kuantitatif bersifat terstruktur sehingga mudah untuk dibaca oleh peneliti. Data ini diperoleh langsung dari stasiun TV lokal di Lampung, seperti jumlah karyawan, absensi karyawan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara

individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan kepada karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Dalam hal ini data sekunder didapatkan penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada stasiun TV lokal di Lampung.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, baik berupa data primer ataupun data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berikut:

1. Observasi

Observasi (Sanusi, 2014: 111) merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan

pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, maka bisa melalui alat komunikasi, misalnya pesawat telepon (Sanusi, 2014: 105).

3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu (Sanusi, 2014: 109). Kuesioner yang disebarakan kepada responden dalam penelitian ini, baik yang disampaikan secara langsung maupun melalui *email*, terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pernyataan tentang kepribadian yang mengadopsi dari *The Big Five Inventory/BFI* (Rammstedt dan John, 2007: 210). Bagian kedua berisi pernyataan tentang kecerdasan emosional yang mengadopsi dan mengembangkan dari *Wong And Law Emotional Intelligence Scale/WLEIS* (Sulaiman dan Noor, 2015: 86). Bagian ketiga berisi pernyataan tentang kinerja karyawan yang mengadopsi dan mengembangkan dari *Individual Work Performance Questionnaire/IWPQ* (Koopmans, *et al.*, 2014: 333).

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skornya adalah sebagai berikut

(Sanusi, 2014: 59):

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

4. Dokumentasi

Cara dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Data yang diperlukan peneliti telah tersedia di lokasi penelitian. Peneliti hanya menyalin sesuai dengan kebutuhan (Sanusi, 2014: 114).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan normalitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 17. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai $KMO \geq 0,5$. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17 dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*. Rumus yang digunakan yaitu:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

- R : reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sigma^2 b$: jumlah varian butir
- t^2 : varian total

3.7.3 Uji Normalitas

Sugiyono (2012: 79) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika Sig > 0,05.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

3.8.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada stasiun TV lokal di Lampung. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Sanusi, 2014: 135):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X₁ = kepribadian

X₂ = kecerdasan emosional

a = konstanta

b₁ = koefisien X1

b₂ = koefisien X2

e = *error*

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Statistik t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

∂b : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 17. Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji t adalah:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka H_0 tidak didukung , H_a didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ (0,05), maka H_0 didukung , H_a tidak didukung.

3.9.2 Uji Statistik F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output* dari hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 17. Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji F adalah:

- hitung $> (0,05)$, maka H_a tidak didukung, berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- hitung $< (0,05)$, maka H_a didukung, berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Kepribadian berpengaruh positif ($\beta = 0,466$; sig = 0,000) dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan *conscientiousness* sebagai sifat kepribadian yang paling dominan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif ($\beta = 0,316$; sig = 0,001) dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan kemampuan kesadaran diri sebagai dimensi kecerdasan emosional yang paling dominan.
3. Kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan (sig = 0,000) terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan R^2 sebesar 0,276.

5.2 Saran

1. Saran bagi karyawan stasiun TV lokal di Lampung terkait kepribadian, sebaiknya meningkatkan kepercayaannya terhadap orang lain terutama rekan kerja, yakinlah bahwa rekan kerja tersebut juga memiliki kemampuan dan rasa tanggung jawab, sehingga akan terjalin tim kerja yang kuat.
2. Saran bagi karyawan stasiun TV lokal di Lampung terkait kecerdasan emosional, sebaiknya meningkatkan lagi kemampuannya dalam mengatur emosinya yaitu harus lebih mampu lagi menjaga hatinya tetap tenang ketika sangat marah.
3. Saran bagi karyawan stasiun TV lokal di Lampung terkait kinerja, sebaiknya rencana kerja yang telah dibuat dilakukan dengan sungguh-sungguh agar hasilnya dapat optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Ruang lingkup penelitian adalah stasiun TV lokal di Lampung, terdiri dari tiga stasiun TV lokal yang berbeda, namun penulis tidak melakukan uji beda terhadap masing-masing stasiun TV lokal tersebut dan menarik kesimpulan secara general.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Casmini. 2007. *Emosional Parenting : Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*. Yogyakarta: Pilar Mediaciti.
- Cervone, Daniel., Pervin, Lawrence A. 2011. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Edisi 10, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, Jess., Feist, G.J. 2010. *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, Jess., Feist, G.J. 2010. *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- McCrae, Robert R., Costa, Paul T. Jr. 2003. *Personality In Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. 2nd edition. New York: Guilford Press.
- Muhaimin., Kunartinah., Indriyaningrum, Kis. 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Pp. 168-184.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Petrides, K. V. 2010. Trait Emotional Intelligence Theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, Pp 136-139.

- Rammstedt, B., John, O.P. 2007. Measuring Personality in One Minute or Less: A 10 Item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, Pp. 203-212.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Shih, His-An., Susanto, Ely. 2010. Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, and Job Performance in Public Organization. *International Journal of Conflict Management*. Vol. 21 Iss 2 Pp. 147-168.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: AFABETA.
- Sulaiman, W.S.W., Noor, M.Z.M. 2015. Examining The Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 081-090, ISSN: 1823-884x.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran.
- Wong, Chi-Sum., Wong, Ping-Man., Law, K.S. 2007. Evidence of The Practical Utility of Wong's Emotional Intelligence Scale in Hongkong and Mainland China. *Asia Pasific Journal*. Pp. 43-60.
- Yang , Cheng-Liang., Hwang, Mark. 2014. Personality Traits And Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance And Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*. Vol. 8 Iss 1 Pp. 6-26.

www.emeraldinsight.com. Diakses tanggal 20 Oktober 2015.

www.google.com. Diakses tanggal 20 Oktober 2015.

www.link.springer.com. Diakses tanggal 20 Oktober 2015.

www.scholar.google.co.id. Diakses tanggal 20 Oktober 2015.