

PENGARUH ANTARA KECERDASAN SOSIAL DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN

Ali Mudzakir, Moch. Muwaffiqillah, Imron Muzakki

ABSTRAK

Tingkat produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam menentukan produktivitas organisasi atau perusahaan. Karyawan pada bagian penjualan merupakan karyawan yang memiliki peran terpenting dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seorang karyawan pada bagian penjualan akan berinteraksi secara langsung dengan konsumen, sehingga karyawan pada bagian penjualan ini memerlukan kemampuan yang baik dalam berinteraksi sosial. Kemampuan yang baik tersebut adalah kecerdasan sosial. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara tingkat kecerdasan sosial dengan tingkat produktivitas kerja pada karyawan bagian penjualan di CV. Global Mandiri Sentosa Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah subyek 30 karyawan bagian penjualan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana semua populasi menjadi sampel. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala kecerdasan sosial Daniel Goleman dan skala sikap Allport. Data yang ada kemudian dianalisa menggunakan teknik *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{tabel} = 3,44$ dan $F_{hitung} = 2,742$, maka bisa diartikan bahwa antara kecerdasan sosial dan produktivitas menunjukkan hubungan yang linier. Besarnya nilai signifikansi kedua variable itu adalah 0,087 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara kedua variabel. Maka bisa disimpulkan bahwa pada subjek, kecerdasan sosial berhubungan dengan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kecerdasan Sosial, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bermasyarakat seseorang perlu berinteraksi dengan orang lainnya. Kemampuan diri seseorang dalam pergaulan di masyarakat dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang di sekeliling atau sekitarnya diperlukan agar seseorang dapat menjalani kehidupan dengan baik. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain dikenal sebagai kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial menurut Thorndike dalam Goleman (2007) mengemukakan pengertian kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan seseorang dibawa dari pertama kali ia dilahirkan. Akan tetapi perkembangan kecerdasan atau intelegensi itu didapatkan seseorang seiring perkembangannya dalam kehidupan.

Kecerdasan akan berkembang dan didapatkan melalui proses pembelajaran. Jika kecerdasan itu tidak diasah maka intelegensi itu tidak akan berkembang dan tidak akan ada perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosalia dan Prihastuti (2011), menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berhubungan dengan gaya penyelesaian konflik. Hal tersebut juga berarti kecerdasan sosial yang dimiliki oleh seseorang mempunyai kontribusi untuk menentukan jenis gaya penyelesaian konflik yang digunakan dalam menghadapi suatu konflik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Goleman (2009), kecerdasan sosial, emosional, dan spiritual memberikan kontribusi sebesar 80% terhadap tingkat kesuksesan seseorang, Sedangkan kecerdasan intelektual hanya memberikan kontribusi sebesar 20%.

Thorndike (dalam Sunar, 2010) mengemukakan kecerdasan sosial adalah

kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Thorndike juga membagi kecerdasan secara umum menjadi kecerdasan abstrak, kecerdasan kongkrit, dan kecerdasan sosial.

Anderson (dalam Ningrum, 2016), mengungkapkan bahwa kecerdasan sosial adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menciptakan relasi, membangun relasi dan mempertahankan relasi sosialnya sehingga kedua belah pihak berada dalam situasi saling menguntungkan. Could (dalam Ningrum, 2016), menjelaskan bahwa kecerdasan sosial merupakan suatu kemampuan untuk memahami dan mengelola hubungan manusia. Kecerdasan ini adalah kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik kenyataan apa adanya ini. Gardner (dalam Ningrum, 2016) menyebut kompetensi sosial itu sebagai *social intelligence* atau kecerdasan sosial. Kecerdasan sosial merupakan salah satu dari sembilan kecerdasan (logika, bahasa, musik, raga, ruang, pribadi, alam, dan kuliner) yang berhasil diidentifikasi oleh Gardner. Ambron (dalam Ningrum, 2016) mengartikan sosialisasi itu sebagai proses belajar yang membimbing seseorang ke arah perkembangan kepribadian sosial sehingga dapat menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab dan efektif.

Dari pengertian di atas peneliti menyimpulkan pengertian Kecerdasan sosial adalah kemampuan yang mencapai kematangan pada kesadaran berpikir dan bertindak untuk menjalankan peran manusia sebagai makhluk sosial di dalam menjalin hubungan dengan lingkungan atau kelompok masyarakat.

Goleman (2009), menyatakan bahwa ada 2 komponen utama dalam membangun kecerdasan sosial yang baik yaitu kesadaran sosial dan fasilitas sosial. Kesadaran sosial terdiri dari empati dasar, penyelarasan,

ketepatan empatik, dan pengertian sosial. Sedangkan untuk fasilitas sosial terdiri dari sinkronisasi, presentasi diri, pengaruh dan kepedulian.

Pada tahun 2005, Karl Albrecht (dalam Sunar, 2010) mengusulkan sebuah model *social intelligence* yang terdiri dari lima elemen kunci yaitu "SPACE". SPACE merupakan akronim dari *situational awareness, presence, authenticity, clarity, dan empathy*. Menurut Gerungan (dalam Sunar, 2010), kecerdasan sosial mengalami perkembangan seiring bertambahnya usia manusia. Perkembangan sosial ini dipengaruhi oleh keluarga dan sekolah.

Dalam kegiatan penjualan, tentunya terdapat transaksi antara penjual dengan pembeli. Penjual dan pembeli akan berinteraksi sebagaimana proses sosialisasi pada masyarakat pada umumnya. Kemampuan berinteraksi sosial adalah salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga penjualan di sebuah perusahaan. Plank, Reid dan Pullins (dalam Kusmanto, 2006) mengungkapkan bahwa apabila terjadi interaksi antara pembeli dan penjual maka yang harus diperhatikan oleh pembeli adalah kepercayaan terhadap tenaga penjualan. Kepercayaan tersebut merupakan cerminan dari keandalan tenaga penjualan, dan kepercayaan tersebut merupakan wujud dari tanggung jawab penjual karena mendapatkan suatu pengertian yang baik dari pembeli. Kepercayaan tersebut didapatkan melalui proses pemahaman yang baik terhadap konsumen atau pembeli. Penelitian yang dilakukan oleh Kusmanto (2006), menyatakan bahwa Sistem kontrol tenaga penjualan berpengaruh positif terhadap kinerja hasil tenaga penjualan, keandalan tenaga penjualan berpengaruh positif terhadap kepercayaan pada tenaga penjualan, kepercayaan pada tenaga penjualan dari konsumen berpengaruh positif terhadap kinerja hasil tenaga penjualan, Kinerja hasil tenaga penjualan

berpengaruh positif terhadap efektifitas penjualan perusahaan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011), produktivitas kerja merupakan suatu cara untuk membandingkan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang didapatkan dalam proses produksi barang atau jasa. Dengan membandingkan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil yang didapatkan maka diharapkan akan menciptakan efisiensi yang tinggi dan efektifitas yang tinggi pula. Dimana semakin sedikitnya sumber daya yang digunakan maka efisiensi akan menjadi tinggi, dan apabila efisiensi tinggi dan hasil yang didapatkan tercapai secara maksimal maka efektifitas akan menjadi tinggi juga. Apabila produktivitas kerja yang dicapai belum maksimal, maka agar produksi dapat dicapai dengan baik, diperlukan perbaikan terhadap produktivitas kerja. Perbaikan tersebut dilakukan secara terus menerus karena banyak hal yang mempengaruhi produktivitas sehingga dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi tidak dapat dilakukan secara langsung. Melainkan dengan memperbaiki hal-hal yang dapat menghambat produktivitas kerja.

Secara luas produktivitas kerja dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pada banyak negara maju seperti Jepang, dimana produktivitas kerja masyarakatnya berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi negara tersebut. Dengan berkembangnya kegiatan industri dan perdagangan pada berbagai negara maka akan juga diiringi dengan peningkatan kebutuhan tenaga kerja sebagai karyawan di perusahaan-perusahaan dibidang industri dan perdagangan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan pun akan memperoleh hasil produksi barang dan jasa yang maksimal secara efektif dan penggunaan sumber daya manusia yang efisien (Rahmawati, 2013).

Menurut Rahmawati (2013), produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang

digolongkan menjadi faktor eksternal dan internal. Dimana faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu, sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam individu itu sendiri. Faktor eksternal individu diantaranya adalah lingkungan pekerjaan, beban pekerjaan, gaji, kepemimpinan, pelatihan dan sebagainya. Faktor internal terdiri atas beberapa hal diantaranya adalah motivasi, skill, kepribadian, dan usia.

Dalam penelitian tersebut menyatakan kinerja tenaga penjualan berpengaruh terhadap efektifitas penjualan perusahaan. Apabila efektifitas perusahaan tersebut tinggi maka hasil yang diperoleh perusahaan tersebut akan maksimal sehingga produktivitas pun akan maksimal. Sedangkan kinerja tenaga penjualan yang efektif merupakan produktivitas tenaga kerja yang baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik seorang tenaga penjualan harus memperoleh kepercayaan dari konsumen. Kepercayaan didapat melalui proses interaksi sosial dengan memahami orang lain. Menurut Thorndike (dalam Goleman, 2009), kemampuan memahami dan mengelola orang lain tersebut merupakan kecerdasan sosial.

Dengan demikian, karyawan bagian penjualan merupakan orang yang berinteraksi langsung dengan calon konsumen, dimana interaksi yang terjadi tersebut memiliki peran dalam membangun hubungan yang baik antara karyawan dan calon konsumen. Dengan hubungan yang baik akan memberikan keuntungan yang efektif bagi karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, agar interaksi tersebut dapat berlangsung dengan baik, ditentukan dengan kemampuan orang tersebut dalam berinteraksi yang disebut kecerdasan sosial.

Berdasarkan uraian tentang tenaga penjualan dan interaksi dengan konsumennya, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kecerdasan sosial

dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian penjualan di CV Global Mandiri Sentosa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang di lakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum-hukum realitas. Penelitian kuantitatif dikembangkan dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis.

Variabel dalam penelitian ini yaitu kecerdasan sosial sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penjualan di CV Global Mandiri Sentosa Kediri yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala kecerdasan Goleman (2009) sebanyak 48 aitem dan skala produktivitas diambil dari sikap Allport sebanyak 36 aitem. Skala yang ada divalidasi menggunakan validitas *judgement*. Dan data reliabilitas menunjukkan bahwa skala yang ada memiliki reliabilitas yang tinggi. Data yang ada kemudian dianalisa menggunakan teknik *product moment*

HASIL PENELITIAN

1. Tingkat Kecerdasan Sosial dan Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat kecerdasan sosial dan produktivitas kerja peneliti menggunakan tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penelitian didasarkan pada nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai mean dan standar deviasi dari skala kecerdasan

sosial dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

		KECERDASAN SOSIAL	PRODUKTIVITAS KERJA
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		133.20	92.77
Std. Deviation		26.588	8.760
Minimum		85	79
Maximum		176	108

T

TaTabel 1. Mean dan Standar Deviasi

Pedoman	Kategori	Skor
$X > \text{Mean} + \text{SD}$	Tinggi	167,488
$\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang	156,189
$X < \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah	144,890

Tabel 2. Pedoman Kategorisasi Penilaian

Pedoman tabel 2 akan digunakan untuk mengkategorikan atau menggolongkan kecerdasan sosial menjadi tiga tingkat, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

a. Tingkat Kecerdasan Sosial

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
>160	Tinggi	4	13,3%
107 - 160	Sedang	22	73,3%
<107	Rendah	4	13,3%
Total		30	100%

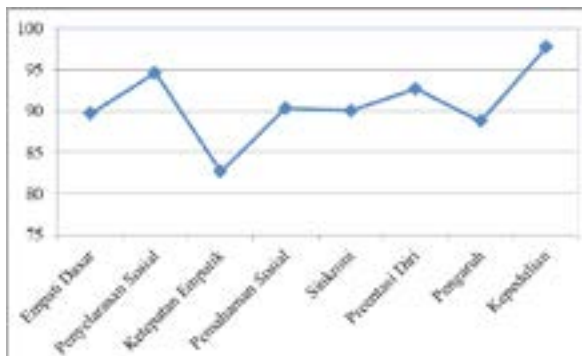
Tabel 3. Tabel Distribusi Tingkat Kecerdasan Sosial

Dari hasil perhitungan tabel 3 dapat dinyatakan bahwa tingkat kecerdasan Sosial karyawan bagian penjualan CV. Glonbal Mandiri Sentosa termasuk dalam kategori sedang dengan 22 responden atau sebesar 73,3%. Karena dari hasil data tersebut mayoritas tingkat kecerdasan sosial karyawan pada kategori sedang Sedangkan aspek kecerdasan sosial karyawan yang paling menonjol secara keseluruhan adalah pada aspek kepedulian. Berikut ini adalah tabel beserta grafik dari nilai rata-rata dari

jumlah score item pada tiap aspek kecerdasan sosial.

Aspek	Total Item	Total Skor	Rata-rata
Empati Dasar	6	538	89,7
Penyelarasan Sosial	5	473	94,6
Ketepatan Empatik	6	496	82,7
Pemahaman Sosial	6	542	90,3
Sinkroni	5	450	90
Presentasi Diri	6	556	92,7
Pengaruh	4	355	88,8
Kepedulian	6	586	97,7

Tabel 4. Total Skor dan Nilai Rata-rata Aspek-aspek Kecerdasan Sosial dari 30 Responden



Grafik 1. Aspek-aspek Kecerdasan Sosial

Berdasarkan tabel 4, aspek kecerdasan sosial yang paling menonjol yaitu aspek kepedulian dengan nilai rata-rata dari total skor 30 responden sebesar 97,7. Sedangkan aspek yang paling rendah yaitu ketepatan empatik dengan nilai rata-rata dari total skor 30 responden sebesar 82,7.

b. Tingkat Produktivitas Kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Skor
>102	Tinggi	5	16,7%
84 – 102	Sedang	21	70%
<84	Rendah	4	13,3%
Total		30	100%

Tabel 5. Tabel Distribusi Tingkat Produktivitas Kerja

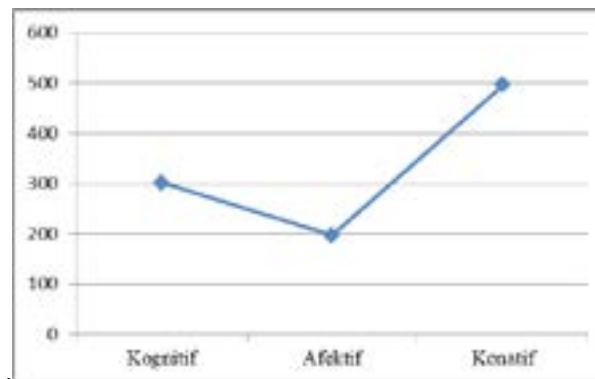
Dari hasil perhitungan tabel 5 dapat dinyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bagian penjualan termasuk dalam kategori sedang dengan

21 responden atau sebesar 70%. Karena dari hasil data tersebut mayoritas tingkat produktivitas kerja karyawan pada kategori sedang

Aspek sikap dalam produktivitas kerja diukur berdasarkan 3 aspek, yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif. Dan aspek yang paling tinggi adalah aspek konatif. Berikut ini adalah tabel dan grafik produktivitas dalam tiap aspek sikap.

Aspek	Total Item	Total Skor	Rata-rata
Kognitif	9	2717	301,9
Afektif	9	1770	196,7
Konatif	9	4462	495,8

Tabel 6. Total Skor dan Nilai Rata-rata Aspek-aspek Produktivitas Kerja dari 30 Responden



Grafik 2. Aspek-aspek Sikap Produktivitas Kerja

Dari tabel dan grafik di atas aspek sikap produktivitas kerja karyawan yang paling menonjol adalah aspek konatif dengan nilai rata-rata dari total skor 30 responden sebesar 495,8 sedangkan aspek terendah dari sikap produktivitas kerja pada karyawan adalah aspek konatif dengan nilai rata-rata dari total skor 30 responden sebesar 196,7.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh dari penelitian di lapangan. Peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dari SPSS versi 16.0, yang mana bila angka signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05, maka data berdistribusi normal, tetapi jika kurang, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel uji normalitas kecerdasan sosial dan produktivitas kerja sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.00947272
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.870
Asymp. Sig. (2-tailed)		.435
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Pada hasil perhitungann Kolomogorov-Smirnov peneliti mengguji kedua variabel berdasarkan nilai residual dari kedua variabel. Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor Sig, yang ada pada hasil perhitungann Kolomogorov-Smirnov. Bila angka Sig lebih dari atau sama dengan 0.05 maka data terdistribusi normal, tetapi apabila kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi normal. Karena Sig dari residual kedua variabel adalah 0,435 maka data kecerdasan sosial dan produktivitas kerja dikatakan terdistribusi normal, karena memiliki nilai sig diatas alpha 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui hubungan yang linier diantara dua variabel. Uji linieritas bertujuan menghasilkan F hitung yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel kecerdasan sosial mempunyai hubungan yang linear atau tidak dengan variabel produktivitas kerja. Apabila, $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Hasil pengujian linearitas variabel kecerdasan emosi terhadap variabel produktivitas kerja dilihat pada tabel berikut:

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Kecerdasan Sosial	(Combined)	2111.867	22	95.994	5.920	.011
	Linearity	1178.068	1	1178.068	72.656	.000
	Deviation from Linearity	933.799	21	44.467	2.742	.087
	Within Groups	113.500	7	16.214		
	Total	2225.367	29			

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas

Tabel output SPSS di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi adalah 0,087 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan F tabel dengan signifikan 5%, dan $df_1 = 21$, serta $df_2 = 7$, maka dapat diketahui F tabel $(21,7) = 3,44$ dan F hitung = 2,742. Sehingga F hitung lebih kecil dari F tabel. Maka berdasarkan nilai F hitung dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan sosial dengan variabel produktivitas kerja adalah linier, dengan F hitung lebih kecil dari F tabel. Dimana H_a diterima, sedangkan H_0 ditolak.

A. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi diantara skor-skor skala dihitung dengan menggunakan formulasi korelasi *product moment* sebagai berikut:

		Kecerdasan_Sosial	Produktivitas_Kerja
Kecerdasan_Sosial	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 9. Hasil Korelasi

Hasil perhitungan korelasi di atas menunjukkan angka koefisien korelasi Pearson antara kecerdasan sosial dan produktivitas kerja sebesar 0,728. Dengan skor signifikan 0,000 yang lebih kecil (\leq) 0,05.

Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena skor korelasinya positif (+), maka korelasinya bersifat positif. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan sosial dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial maka makin tinggi pula produktivitas kerja.

Nilai korelasi (r_{xy}) dalam tabel diatas adalah 0,728. Dengan demikian koefisien determinasinya (r_{xy}^2) adalah $(0,728)^2 = 0,53$. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kecerdasan sosial sebesar 53% ($0,53 \times 100\%$) dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan sosial dengan produktivitas kerja ($r_{xy} = 0,728$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) yang berarti semakin tinggi kecerdasan sosial karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja terhadap lingkungannya. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan sosial karyawan maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulatsih (2011) pada 100 tenaga penjualan PT. Sinar Niaga Sejahtera Area Distribusi Jawa Tengah I yang telah bekerja lebih dari 1 tahun, menunjukkan bahwa semakin efektif kegiatan/aktivitas tenaga penjualan, semakin tinggi kompetensi teknik tenaga penjualan semakin tinggi kinerja tenaga penjualan. Diantara banyaknya kompetensi tenaga penjualan, menunjukkan bahwa dalam kinerja penjualan tidak lepas dari interaksi tenaga penjualan dengan konsumen. Sehingga hal itu menunjukkan tenaga penjualan memerlukan interaksi langsung dengan konsumen mereka. Sedangkan kecerdasan sosial berperan penting dalam memahami konsumen mereka.

A. Tingkat Kecerdasan Sosial Karyawan

Untuk mengetahui tingkat Kecerdasan sosial karyawan, peneliti menggunakan tiga kategori, tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penelitian dapat dilaksanakan setelah diketahui nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai mean kecerdasan sosial adalah 133.20 sedangkan standar deviasinya adalah 26.588. Setelah dihitung dengan berpedoman pada kategorisasi penilaian, maka dapat diketahui bahwa kecerdasan sosial karyawan bagian penjualan CV Global Mandiri Kediri terdapat 4 orang dengan kecerdasan sosial tinggi, 22 orang termasuk dalam kategori sedang, dan 4 orang dalam kategori sangat rendah. Kemudian dari nilai mean (rata-rata) dan nilai standar deviasinya tersebut dibuat tabel *True Score*. Berdasarkan tabel tersebut, maka nilai rata-rata 133.20 dapat digolongkan ke dalam skor 107 – 160 dan skor tersebut dikategorikan sedang. Artinya subjek memiliki kecerdasan sosial yang mencukupi. Sebagaimana pernyataan Thorndike (dalam Goleman, 2007), kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk memahami dan mengatur orang untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Maka subjek dengan kecerdasan yang mencukupi mampu memahami kebutuhan konsumen sehingga mampu mempengaruhi konsumen untuk membeli barang yang ditawarkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yahya dan Fatemeh (2012), diketahui bahwa kecerdasan sosial mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 33%. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan sosial memiliki peran dalam kesuksesan pada bidang pekerjaan. Jika kecerdasan sosial seseorang dapat meningkat, maka tingkat kepuasan kerja seseorang pun dapat meningkat.

Selain dalam bidang pekerjaan, Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berhubungan dengan gaya penyelesaian konflik, dimana kecerdasan sosial mempunyai kontribusi dalam menentukan gaya penyelesaian konflik yang

digunakan seseorang. Penelitian tersebut dilakukan oleh Rosalia dan Prihastuti (2011), dengan objek penelitian 109 siswa yang semuanya berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 14-21 tahun.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan sosial berhubungan dengan produktivitas kerja 53% dan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Goleman (dalam Ayu, 2016), keluarga merupakan faktor yang menentukan kecerdasan sosial. Keluarga merupakan tempat pertama dalam belajar untuk kehidupan sosial. Dari keluarga seseorang belajar bagaimana norma-norma lingkungan, internalisasi norma-norma, perilaku dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman berinteraksi dalam keluarga menjadi awal dan pedoman untuk berinteraksi dengan masyarakat luas.

Berdasarkan skor yang diperoleh dari skala kecerdasan sosial dapat diketahui bahwa aspek-aspek kecerdasan sosial pada karyawan bagian penjualan secara umum memiliki nilai yang bervariasi antara satu aspek dengan aspek yang lainnya. Aspek yang menonjol adalah aspek kepedulian, penyelarsan sosial dan presentasi diri. Sebagian besar subjek memiliki aspek ini. Kepedulian sosial merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan orang lain. Dalam melakukan tugasnya, karyawan pada bagian penjualan akan berinteraksi secara langsung dengan konsumen. Tingkat kepedulian yang baik terhadap konsumen maka dapat menimbulkan hubungan yang baik pula dengan konsumen. Sedangkan penyelarsan sosial merupakan kemampuan untuk memberi perhatian kepada orang lain dan usaha untuk memahami orang lain. Karyawan bagian penjualan dalam menjual produk kepada konsumen akan sangat baik jika memperhatikan karakteristik konsumen terlebih dahulu, karakteristik konsumen dapat dipahami dengan baik oleh karyawan tersebut dengan kemampuan

penyelarsan sosial yang baik. Presentasi diri yaitu kemampuan untuk menampilkan diri kepada orang lain untuk menghasilkan kesan yang dikehendaki. Seseorang karyawan pada bagian penjualan tentunya akan langsung berhadapan dengan konsumen. Dan tentunya agar tercipta hubungan yang baik dengan konsumen maka karyawan tersebut harus menampilkan kesan baik yang dikehendaki konsumen.

B. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat Produktivitas kerja karyawan, peneliti menggunakan tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penelitian dapat dilaksanakan setelah diketahui nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai mean produktivitas kerja adalah 92.77 sedangkan standar deviasinya adalah 8.760. Setelah dihitung dengan berpedoman pada kategorisasi penilaian, maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan bagian penjualan CV Global Mandiri Sentosa Kediri terdapat 5 orang termasuk dalam kategori tinggi, 21 orang termasuk dalam kategori sedang, dan 4 orang dalam kategori rendah.

Kemudian dari nilai mean (rata-rata) dan nilai standar deviasinya tersebut dibuat tabel *True Score*. Berdasarkan tabel tersebut, maka nilai rata-rata 92.77 dapat digolongkan ke dalam skor 84 - 102 dan skor tersebut dikategorikan sedang. Sehingga dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan bagian penjualan CV Global Mandiri Sentosa Kediri termasuk dalam kategori sedang. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2011), faktor internal yang berrkaitan dengan individu terdiri atas komitmen karyawan, loyalitas karyawan, minat dan motivasi karyawan, latar belakang karyawan, kemampuan, serta kepribadian. Sedangkan Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan, bahwa faktor dari dalam individu yang menentukan produktivitas kerja yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.

Anoraga (dalam Sutrisno, 2011) menjelaskan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pekerjaan, upah, keamanan kerja, makna pekerjaan, lingkungan kerja, perkembangan diri, keterlibatan dalam organisasi, perhatian terhadap masalah pribadi, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusmanto (2006) terhadap tenaga penjualan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di eks. Karesidenan Semarang, diketahui bahwa kinerja hasil tenaga penjualan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sistem kontrol tenaga penjualan, keandalan tenaga penjualan, dan kepercayaan pada tenaga penjualan. Dimana ketiga faktor tersebut menjadi variabel independen dalam penelitian. Penelitian tersebut menunjukan kinerja hasil penjualan memiliki hubungan dengan efektivitas penjualan perusahaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan sosial bukan merupakan faktor yang mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga penjualan.

Aspek konatif merupakan aspek yang paling menonjol dalam menggambarkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan jika dibandingkan dengan aspek kognitif dan afektif. Aspek konatif merupakan kesiapan seseorang dalam meningkatkan hasil kerja yang efektif dan efisien. Kesiapan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja yang efektif dan efisien menunjukan bahwa karyawan-karyawan tenaga penjualan di CV Global Mandiri Sentosa tersebut memiliki motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja. Aspek kognitif adalah aspek kedua yang menonjol dalam menggambarkan produktivitas kerja karyawan. Aspek ini merupakan aspek yang berkaitan dengan pengetahuan karyawan mengenai informasi yang menunjang pekerjaan mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, yaitu hubungan kecerdasan sosial dengan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan CV. Global Mandiri Sentosa, mengacu pada rumusan masalah, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan sosial dengan produktivitas kerja. Yang menunjukkan arti bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian hipotesis penelitian berdasarkan hasil perhitungan korelasi melalui SPSS 16.0 menunjukkan angka koefisien korelasi Pearson antara kecerdasan sosial dan produktivitas kerja sebesar 0,728. Dengan skor signifikan 0,000 yang lebih kecil (\leq) 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena skor korelasinya positif (+), maka korelasinya bersifat positif.

B. Saran

Dalam penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan, diantaranya pada alat ukur, variabel, dan jumlah sampel penelitian. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat membuat alat ukur sendiri maupun memodifikasi alat ukur yang sudah ada dengan memperhatikan kondisi penelitian dan lebih cermat dalam memilih waktu pengambilan data agar subjek benar-benar dalam kondisi yang siap untuk memberikan respon pada alat ukur penelitian. Sehingga data yang diperoleh merupakan data yang lebih objektif. Serta agar penelitian lebih objektif peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan terhadap sampel yang lebih banyak dan juga dengan menghubungkan dengan variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, Rendy Akhmad. (2014). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya, *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Anwar, Ali. (2009). *Statistika Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel*. Kediri: IAIT Press.
- Azwar, Saifudin. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goleman, Daniel. (2007). *Social Intelligence* terj. Hariono S Imam. Jakarta: Gramedia,
- Hasan, Iqbal. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Berlian Fajar Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1 (1).
- Kamuli, Sukarman. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9 (1).
- Kusmanto, Joko Sampurno. (2006). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Hasil Tenaga Penjualan Dan Hubungannya Terhadap Efektifitas Penjualan Perusahaan (Studi Kasus Pada Bpr Di Eks. Karesidenan Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3 (1). <http://ejournal.undip.ac.ad./index.php/smo>, diakses tanggal 4 Desember 2016.
- Ningrum, Diah Ayu Laksmi. (2016). Pentingnya Kecerdasan Sosial Bagi Masyarakat. *Jurnal Pentingnya Kecerdasan Sosial*. https://www.Academia.Edu/15355274/Jurnal_Pentingnya_Kecerdasan_Sosial). Diakses tanggal 4 Desember 2016.
- Mulatsih, Retno. (2011). Studi Tentang Kinerja Tenaga Penjualan. *Fokus Ekonomi*.
- Prihastuti dan Wenny Rosalia K. (2011). Hubungan antara Kecerdasan Sosial dengan Gaya Penyelesaian Konflik Siswa Seminari Menengah ST. Vincentius A. Paulo Garum Blitar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sunar, Dwi. (2010). *IQ, EQ, dan SQ*. Jakarta: Flashbook.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada.
- Yahaya, Soleiman dan Fatemeh Lotfi. (2012). The Relationship between Social Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers. *Kamla- Raj*.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.