

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KERJA TIM MELALUI KEPERCAYAAN

**IRHAMNIL FAAIZIN
ANANG KISTYANTO**

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: Irhamnil_Faaizin@yahoo.co.id**

Abstract: *The power of organization to compete is can't detached from their human resources support, because in one organization, their is a lot of resources, whether its human resources and other resources that had to be integrated one other in effort to reach the organization purpose. This Research has a purpose to analyzed influence of emotional intelligent on Trusted feeling, Teamwork, trusted of teamwork and whether trusted feeling can mediation the influence of emotional intelligent of teamwork on PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya employee. This research executed with spread a Questionnaire to 112 respondents which are PT. Boma Bisma Indra (persero) Surabaya employee. File analysis technique use Structural Equation Modelling. The research resulted: Emotional Intelligent had a positive significant influence to trusted feeling; Emotional Intelligent did not influence of teamwork; Trusted feeling had a positive significant influence of teamwork; Trusted feeling can mediation the influence between emotional intelligent of teamwork.*

Keyword: *emotional intelligent, teamwork, trusted feeling.*

PENDAHULUAN

Abad informasi diidentifikasi sebagai penanda awal globalisasi. Organisasi yang efektif harus belajar dalam segala bentuk, ukuran dan kategori yang dapat membawa keanekaragaman, sehingga organisasi perlu memodifikasi praktek-praktek organisasi untuk dapat mengelola keanekaragaman itu dengan lebih baik. Berhasil tidaknya suatu perusahaan menghadapi persaingan yang ketat tersebut sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perencanaan, teknologi, dan keuangan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Turner (2002) menambahkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tersebut menjadi keunggulan daya saing utama dan faktor pertumbuhan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas

dan efisiensi kerja tim (Hariandja, 2009).

Kerja tim merupakan suatu cara dimana para anggota tim saling bekerja sama secara terkoordinir dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Barkley & Saylor. 1994:182). Kerja tim (*Team Work*) merupakan sarana yang ampuh bagi kegiatan bekerja, jelas bahwa keberhasilan membina sebuah tim kerja dalam perusahaan merupakan titik penting yang akan menentukan keberhasilan perusahaan.

Sebuah aspek penting dari setiap individu untuk mempengaruhi efektivitas kerja tim adalah kecerdasan emosional (Jordan and Troth, 2004). Kecerdasan emosional yang baik dapat menentukan keberhasilan individu dalam prestasi membangun kesuksesan karir, mengembangkan hubungan suami-istri yang harmonis dan dapat mengurangi agresivitas,

khususnya dalam kalangan remaja (Goleman, 2002 : 17). Menurut Salovey and Mayer (1990), *emotional intelligence* atau yang biasa dikenal dengan kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mengenali, menggunakan dan mengekspresikan emosi; kemampuan individu untuk mengikutsertakan emosi sehingga memudahkan ia dalam melakukan proses berpikir; kemampuan individu untuk memahami emosi dan pengetahuan mengenai emosi; serta kemampuan individu dalam meregulasi emosi untuk mengembangkan emosi dan menampilkan tingkahlaku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Kepercayaan (*trust*) merupakan sebuah faktor yang memungkinkan kegiatan sosial-ekonomi berjalan dengan baik. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang akan menemukan apa yang diinginkan pada mitra pertukaran. Kepercayaan melibatkan kesediaan seseorang untuk bertingkah laku tertentu karena keyakinan bahwa mitranya akan memberikan apa yang ia harapkan dan suatu harapan yang umumnya dimiliki seseorang bahwa kata, janji atau pernyataan orang lain dapat dipercaya (Barnes, 2003:148).

Dannhauser (2007) melakukan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan pegawai, kecerdasan emosional, kepercayaan pada atasan dan makna dalam hidup. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pada hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kepercayaan terdapat hubungan yang positif.

Berdasarkan penelitian Clarke (2009) yang menghasilkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kerja tim yang berkaitan dengan transisi, tindakan, dan proses antar individu.

Penelitian dari Chieh-Wen Sheng *et al* (2010) menyatakan

bahwa setiap variabel saling mendukung. Apabila ada komitmen yang tinggi maka kerja tim, kepercayaan dan dukungan tim akan semakin meningkat. Begitu juga dengan kepercayaan yang berpengaruh positif signifikan terhadap kerja tim, komitmen tim dan dukungan tim.

Penelitian ini mencoba memodifikasi penelitian dari Dannhauser (2007), Clarke (2009) dan Chieh-Wen Sheng *et al* (2010) dengan memasukkan kepercayaan sebagai variabel mediator antara kecerdasan emosional dengan kerja tim. Penelitian ini mengembangkan sisi kepercayaan yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ferres *et al* (2004) yang membagi kepercayaan pada tiga bagian, yaitu kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan dan kepercayaan kepada rekan kerja.

Adapun obyek dari penelitian adalah PT. Boma Bisma Indra (Persero). Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur peralatan industri dengan visi menjadi perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur Peralatan Industri dalam bidang konversi energi yang berdaya saing dan unggul di kawasan Regional. Seluruh kegiatan dan pengelolaan PT. Boma Bisma Indra (Persero) sebagai produsen peralatan industri secara regional sangatlah mungkin dalam perkembangannya dipengaruhi oleh keseluruhan dari luar maupun dalam negeri. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan meningkatkan kerja tim antar pekerja. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kerja tim, baik secara langsung maupun melalui kepercayaan sebagai mediator.

KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Salovey dan Mayer (1990), kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Kecerdasan emosi ini, yang dalam ungkapan lain disebut sebagai kompetensi emosional, bekerja pada kenyataan tentang perbedaan kapasitas individu dalam memproses dan beradaptasi terhadap informasi afektif (Salovey, P. and Mayer, J. D. 1990).

Kecerdasan emosional adalah suatu kapasitas atau kemampuan individu untuk memproses informasi emosional secara akurat dan efisien, meliputi informasi yang relevan dengan pengenalan, konstruksi, dan pengaturan emosi pada diri sendiri dan orang lain (Salovey & Mayer, 1990). Jadi, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk secara akurat mempersepsi emosi, menggunakan emosi untuk memandu proses berpikir, memahami emosi dan pengetahuan emosional (*emotional knowledge*), serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif.

Kepercayaan

Kepercayaan menurut Barnes (2003:148) merupakan keyakinan bahwa seseorang akan menemukan apa yang diinginkan pada mitra pertukaran. Kepercayaan melibatkan kesediaan seseorang untuk bertindak laku tertentu karena keyakinan bahwa mitranya akan memberikan apa yang diharapkan dan bahwa suatu harapan yang umumnya dimiliki seseorang bahwa kata, janji, atau pernyataan orang lain dapat dipercaya.

Maxwell (2002) menyatakan bahwa kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kepercayaan lahir dari sikap yang dimunculkannya ketika berinteraksi dengan orang lain, misalnya pemimpin dengan bawahan, bawahan dengan pemimpin atau antar karyawan di sebuah perusahaan. Kepercayaan merupakan bentuk perlakuan diri kita kepada orang lain secara tulus.

Ferres, *et al* (2004) menyatakan bahwa kepercayaan adalah keyakinan seseorang terhadap anggapan suatu niatan yang baik serta yakin terhadap kata-kata dan perbuatan orang lain. Kepercayaan yang ada selalu akan berhubungan erat dengan rekan kerja, atasan dan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kepercayaan adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dan juga kemampuan orang lain. Saling mempercayai dengan adanya kejujuran dalam sikap, pemberian tugas dan pengakuan atas integritas yang dimiliki anggota sehingga tercipta kesetiaan dan keterbukaan.

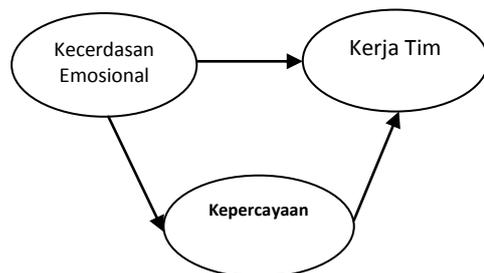
Kerja Tim

Menurut Manzoor, *et al* (2011) kerja tim merupakan kumpulan dari individu-individu yang terikat dengan tugas-tugas dan tanggungjawab terhadap tujuan yang sama. Kerja tim merupakan faktor penting untuk kelancaran tim dalam organisasi, sebagian besar kegiatan organisasi begitu kompleks karena adanya kemajuan teknologi. Oleh sebab itu kerja tim adalah fokus utama dalam organisasi.

Menurut Daft dan Noe (2001) dalam Delarue *et al* (2003:2) kerja tim adalah suatu unit terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan mengkoordinir pekerjaan mereka untuk memenuhi suatu tujuan yang spesifik.

Berdasarkan beberapa pengertian kerja tim yang dikemukakan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakekatnya kerja tim adalah suatu kelompok atau unit yang mempunyai hubungan kerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi kepercayaan pada pegawai PT.

Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

H2 : Semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi kerja tim pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

H3 : Semakin tinggi kepercayaan semakin tinggi kerja tim pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

H4 : Kepercayaan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kerja tim pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

METODE

Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Populasi dalam penelitian adalah pegawai tetap PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebanyak 159 orang. Merujuk tabel Krejcie dan Morgan didapat sampel sebanyak 112 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sample secara acak dan berstrata secara proporsional. Untuk lebih rincinya, jumlah populasi dan sampel seperti terdapat pada tabel 1:

**Tabel 1
Populasi dan Sampel**

No	Divisi	Populasi	Sampel
1	Divisi Pengadaan	11	7
2	Divisi Pengembangan Teknologi	5	4
3	Divisi P2 Produksi	3	3
4	Divisi Produksi MPJ	81	58
5	Divisi Penjualan EPC	14	9
6	Divisi Keuangan	9	6
7	Divisi Akuntansi	7	5
8	Divisi SDM	29	20
Jumlah		159	112

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan

skala likert), dokumentasi dan wawancara. Uji keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan bantuan program SPSS versi 11,5.

Di dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel, yaitu kecerdasan emosional sebagai variabel bebas, kepercayaan sebagai variabel mediasi, dan kerja tim sebagai variabel terikat.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dalam diri manusia untuk mengendalikan emosi yang timbul. Dimensi yang digunakan adalah: (a) mengenali emosi diri, (b) mengelola emosi diri, (c) memotivasi diri sendiri, (d) mengenali emosi orang lain (empati), (e) ketrampilan sosial (membina hubungan).

Kepercayaan adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dan juga kemampuan orang lain. Saling mempercayai dengan adanya kejujuran dalam sikap, pemberian tugas dan pengakuan atas integritas yang dimiliki anggota sehingga tercipta kesetiaan dan keterbukaan. Dimensi yang digunakan adalah: (a) kepercayaan organisasi, (b) kepercayaan kepada atasan dan (c) kepercayaan rekan kerja.

Kerja tim adalah kerjasama antar individu dengan perannya masing-masing dalam tim, dimana mereka saling mendukung atau saling percaya dalam upaya pencapaian tujuan bersama. Dimensi yang digunakan adalah: (a) transisi, (b) aksi dan (c) interpersonal.

Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu teknik analisis SEM (*Structure Equational Modeling*) dengan menggunakan program AMOS.

HASIL

Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel kecerdasan emosional. Hasil nilai rata-rata dari dimensi "Mengenali Emosi Diri" sebesar 4,09; dimensi "Mengelola Emosi Diri" sebesar 4,17; dimensi "Memotivasi Diri Sendiri" sebesar 4,17; dimensi "Mengenali Emosi Orang lain" sebesar 4,12; dan dimensi "Ketrampilan Sosial" sebesar 4,15.

Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel kecerdasan emosional, responden memberikan jawaban terendah untuk dimensi mengenali emosi diri dengan skor rata-rata sebesar 4,09. Nilai rata-rata untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 4,14 dapat diartikan kecerdasan emosional yang terjadi pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dalam kategori tinggi.

Kepercayaan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel kepercayaan. Hasil nilai rata-rata dari dimensi "Kepercayaan Organisasi" sebesar 3,84; dimensi "Kepercayaan kepada Atasan" sebesar 3,70; dan dimensi "Kepercayaan Rekan Kerja" sebesar 3,78.

Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel kepercayaan, responden memberikan jawaban terendah untuk dimensi kepercayaan kepada atasan dengan skor rata-rata sebesar 3,70. Nilai rata-rata untuk variabel kepercayaan sebesar 3,77 dapat diartikan kepercayaan yang terjadi pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dalam kategori tinggi.

Kerja Tim

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel kerja tim. Hasil nilai rata-rata dari dimensi "Transisi" sebesar 4,00; dimensi "Aksi" sebesar 4,05; dan dimensi "Inter Personal" sebesar 3,90.

Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel kepercayaan, responden memberikan jawaban terendah untuk dimensi inter personal dengan skor rata-rata sebesar 3,90. Nilai rata-rata untuk variabel kerja tim sebesar 4,00 dapat diartikan kecerdasan emosional yang terjadi pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dalam kategori tinggi.

Hasil Analisis Structure Equitonal Modeling (SEM)

Hasil analisis SEM dalam penelitian ini meliputi uji data (uji normalitas dan uji *outlier*) dan uji model (uji *goodness of fit* dan uji pengaruh). Untuk uji normalitas dapat diketahui dari hasil nilai CR secara *multivariate*. Apabila nilai *critical ratio skewness value* secara *multivariate* berada dalam selang -2.58 hingga 2.58, maka dapat dikategorikan distribusi data adalah normal. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai CR *multivariate* sebesar 38.840 yang berada di luar selang -2.58 hingga 2.58, maka dapat disimpulkan asumsi normalitas belum terpenuhi. Akan tetapi, menurut Solimun (2002:79), asumsi normalitas tidak terlalu kritis untuk sampel yang besar, dijelaskan bahwa apabila n atau ukuran sampel besar (≥ 30), maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal, walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak berdistribusi normal. Diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 112 responden.

Untuk uji *outlier* dilakukan dengan metode jarak mahalonobis (*mahalonobis distance squared*). Hasil pemeriksaan dengan *mahalonobis distance squared* menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengamatan yang terdeteksi sebagai *outlier*, karena semua pengamatan mempunyai jarak mahalonobis lebih kecil dari chi-square tabel ($df=36, \alpha=0.001$), yaitu 67.985.

Untuk uji *goodness of fit* bahwa hanya 2 kriteria yang menunjukkan evaluasi model yang kurang baik, sedangkan kriteria lainnya telah menunjukkan hasil evaluasi model yang baik dari hasil *goodness of fit* tersebut. Dengan demikian untuk melakukan hipotesis penelitian, bisa digunakan model tersebut. Berikut hasil pengujian *goodness of fit* secara rincinya:

Tabel 2
Hasil Goodness of Fit

Kriteria	Cut off Value	Hasil	Evaluasi
X^2 chi square		471.362	
Probability	≥ 0.05	0.000	Signifikan
RMSEA	≤ 0.08	0.068	Baik
GFI	≥ 0.90	0.829	Tidak Baik
AGFI	≥ 0.90	0.673	Tidak Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.506	Baik
TLI	≥ 0.95	0.956	Baik
CFI	≥ 0.95	0.968	Baik

Hasil uji pengaruh bisa dilihat dari besarnya *probability* setiap hubungan variabel. Untuk lebih rinci hasil uji pengaruh variabel, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Pengaruh

Hubungan	Estimate	S.E	P
KP <-- KE	0.693	0.168	0.000
KT <-- KP	0.385	0.132	0.004
KT <-- KE	0.150	0.154	0.328

Keterangan :

- KE = Kecerdasan Emosional
- KP = Kepercayaan
- KT = Kerja Tim

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepercayaan menghasilkan nilai signifikan (*p-value*) sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai yang terdapat di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dapat mempengaruhi secara nyata (signifikan) terhadap kepercayaan. Pengaruh Kepercayaan terhadap Kerja Tim menghasilkan nilai signifikan (*p-value*) sebesar $0.004 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang terdapat pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dapat mempengaruhi secara nyata (signifikan) terhadap kerja tim. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kerja Tim menghasilkan nilai signifikan (*p-value*) sebesar $0.328 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang terdapat pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya tidak mempengaruhi kerja tim.

PEMBAHASAN

Berikut akan dibahas temuan penelitian atas analisis data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap kerja tim melalui kepercayaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepercayaan

Kecerdasan emosional pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dapat dikatakan dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan hasil pengujian yang didapat, nilai rata-rata untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 4,14. Dengan tingginya kecerdasan emosional tersebut tingkat kepercayaan dalam diri pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya meningkat. Pengendalian diri dalam mengelola emosi diri dan optimisme dalam

memotivasi diri sendiri mampu menciptakan kepercayaan yang terjadi pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Kepercayaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan dan kepercayaan rekan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepercayaan. Yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional akan menaikkan kepercayaan. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepercayaan sebesar 0,462.

Mengenali emosi diri dapat dirasakan diri sendiri pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan. Hal ini ditandai jika adanya kesadaran diri, penilaian diri dan percaya diri. Mengelola emosi diri dapat menangani emosi pribadi sedemikian rupa dengan positif. Hal ini ditandai jika adanya pengendalian diri, kewaspadaan, adaptabilitas dan inovasi. Memotivasi diri sendiri dapat menggerakkan hasrat untuk menuju sasaran. Hal ini ditandai jika adanya dorongan berprestasi, komitmen dan optimism. Mengenali emosi orang lain dapat merasakan yang dirasakan orang lain. Hal ini ditandai jika adanya memahami orang lain dan membantu orang lain. Sedangkan ketrampilan social dapat menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain. Hal ini ditandai jika adanya komunikasi, kepemimpinan dan kemampuan dalam tim yang baik.

Kecerdasan emosional yang ada akan meningkatkan kepercayaan baik kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan, maupun kepercayaan rekan kerja di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kerja Tim

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional yang terbentuk dari lima belas indikator. Dari kelima belas indikator tersebut indikator pengendalian diri dan optimisme mempunyai nilai tertinggi dari indikator lainnya pada variabel kecerdasan emosional, yaitu masing-masing sebesar 4.21. Indikator tersebut yang lebih dominan dari indikator lainnya dalam membentuk variabel kecerdasan emosional. Namun hal ini tidak mempengaruhi tingkat kerja tim yang terjadi di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Dalam meningkatkan kerja tim diantara para pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya tidak perlu seorang pegawai harus meningkatkan kecerdasan emosionalnya terlebih dahulu. Dengan mampu membangun tujuan yang spesifik dan mampu mengkoordinir rekan kerja dalam kerja tim meskipun tingkat kecerdasannya rendah, seorang pegawai bisa membentuk kerja tim yang *solid*. Seperti hasil pengujian bahwa indikator tujuan spesifik yang lebih dominan dalam membentuk kerja tim.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kerja tim. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kerja tim sebesar 0,113 dan tingkat signifikansi $0,328 > 0,05$.

Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kerja Tim

Pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebuah kepercayaan merupakan salah satu hal yang penting seperti halnya kerja tim, kepercayaan yang didapat dalam penelitian ini lebih dominan dibentuk oleh variabel kepercayaan

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya merasakan adanya kepercayaan organisasi yang nantinya akan membentuk rasa kepercayaan dalam diri pegawai. Kepercayaan inilah yang mempengaruhi kerja tim pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepercayaan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kerja tim. Yang berarti bahwa semakin tinggi kepercayaan akan meningkatkan kerja tim.

Kepercayaan organisasi ditandai dengan adanya keterbukaan, keterpedulian, reliabilitas dan identifikasi suatu organisasi kepada pegawainya. Kepercayaan kepada atasan ditandai dengan kesetiaan, keterbukaan dan konsistensi atasan terhadap bawahannya. Dan untuk kepercayaan kepada rekan kerja ditandai dengan integritas, kompetensi, konsistensi, kesetiaan dan keterbukaan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Kepercayaan yang terjadi pada perusahaan ini tinggi sehingga akan meningkatkan kerja tim di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kerja Tim Melalui Kepercayaan

Penelitian ini merupakan penelitian pertama yang membuktikan bahwa kepercayaan memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kerja tim. Sehingga kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kerja tim, akan tetapi melalui kepercayaan (kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan maupun kepercayaan rekan kerja).

Kerja tim dalam penelitian ini diartikan sebagai kerjasama antar individu dengan perannya masing-masing dalam tim, dimana mereka saling mendukung atau saling percaya dalam upaya pencapaian tujuan bersama. Kerja tim ditandai jika pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya memiliki tujuan yang spesifik, perumusan strategi, dan perencanaan dalam proses transisi kerja tim. Kerja tim terhadap aksi yang dilakukan pegawai seperti koordinasi dan menangkap informasi. Dan kerja tim terhadap interpersonal seperti manajemen kecerdasan emosional, motivasi/membangun kepercayaan diri dan mempengaruhi pengelolaan. Pengaruh tidak langsung antara kecerdasan emosional terhadap kerja tim melalui kepercayaan yang berarti bahwa kecerdasan emosional yang terjadi pada perusahaan akan meningkatkan kepercayaan dan selanjutnya kepercayaan akan meningkatkan kerja tim di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki, akan menaikkan kepercayaan pegawai di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Kedua, Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional yang terjadi, tidak mempengaruhi kerja tim pegawai di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Ketiga, Kepercayaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

kepercayaan yang terjadi, akan meningkatkan kerja tim pegawai di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Keempat, Adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, kepercayaan dan kerja tim. Namun tidak berpengaruhnya antara kecerdasan emosional dengan kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan sebagai variabel mediator antara kecerdasan emosional dengan kerja tim. Yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional yang terjadi, akan menaikkan kepercayaan dan selanjutnya kepercayaan akan meningkatkan kerja tim di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan beberapa masukan sebagai berikut: (1) Bagi perusahaan diharapkan mampu mengelola dan meningkatkan kecerdasan emosional yang terkandung dalam diri pegawai. Sehingga kecerdasan emosional mampu meningkatkan kepercayaan dan selanjutnya akan meningkatkan kerja tim pegawai secara signifikan yang ada di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. (2) Penelitian ini membagi kepercayaan dalam tiga dimensi yaitu kepercayaan organisasi, kepercayaan kepada atasan dan kepercayaan rekan kerja. Sehingga pengaruh untuk masing-masing dimensi terhadap kerja tim tidak diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menjadikan dimensi kepercayaan sebagai variabel. (3) Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya saja, sehingga perlu dilakukan generalisasi yang lebih baik lagi dalam penentuan populasi dan sampel di perusahaan lain yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barkley, B.T., Saylor, J.H., 1994, *Customer-Driven Project Management, A New Paradigm in Total Quality Implementation*, McGraw Hill International Editions, Civil Engineering Series.
- Barnes, J.G.2003. *Screats of customer relationship management*, diterjemahkan oleh Andreas Winardi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Chatarina, T.A. 2004. *Psikologi Belajar*. Semarang : UPT MKK UNNES.
- Chieh, Wen Sheng., Yi, Fang Tian., dan Ming, Chia Chen. 2010, Relationships Among Teamwork Behavior, Trust, Perceived Team Support, And Team Commitment. *Society for Personality Research (Inc)*. (<http://www.emeraldinsight.com>, dikases 18 Maret 2012).
- Clarke, Nicholas. 2009, Emotional Intelligence Abilities and Their Relationship With Team Processes. *Journal of International*. Vol. 16 No. 1/2. (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 28 Oktober 2011).
- Cooper, R K dan Sawaf A. 2000. *Executive EQ Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Curseu, P. dan Schruijer, S. 2007. "Does conflict shatter trust or does trust reduce conflict in team? Revisiting relationshipbbetween team diversity, conflict, trust, and team". *Paper presented at the International Associate for Conflict Management Annual Meeting*. (<http://www.paperassociate.com>, diakses 12 Februari 2012).
- Dannhauser, Z. 2007. "The Relationship Between Servant Leadership, Emotional Intelligence, trust in Immediate Supervisor and Meaning in Life". Thesis Stellenbosch University (<http://www.paperassociate.com>, diakses 22 April 2012).
- Debora .2006. "Pengaruh pemberdayaan kerja dan psikologis terhadap kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja dosen tetap Perguruan Tinggi Swasta". *Jurnal Psikologi*. (<http://www.petra.ac.id>, di akses 12 Maret 2012).
- Delarue, dan Anne. 2003. *Poductivity Outcomens of Teamwork as an Effect of Team Structure*. Holland : University Khatolik Leuven. (<http://www.ondernemerschap.com>, diakses 03 Januari 2012).
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferres, N.,Connel, J. and Travaglione, A. 2004. Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitude. *Journal of Managerial Psychology*, vol 19, no 6 (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 02Januari 2012).
- Gea. 2002. "Relasi Dengan Diri Sendiri". Alex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2008. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2002. *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gujral, H K dan Jaya Ahuja. 2011. *Impact Of Emotional Intelligence On Teamwork – A Comparative Study Of Self Managed And Cross Functional Teams*, Vol. 1, no 6 (<http://www.proquest.uni.com>, diakses 08 Februari 2012).
- Hariwijaya, M. 2005. *Tes Kecerdasan Emosional*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hariandja, Marihot TE., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Jakarta : Alfabeta.
- Jordan, P.J. and Troth, A.C. 2004. *Managing Emotions During Team Problem Solving: Emotional Intelligence and Conflict Resolution*, *Human Performance*. Vol 12 No. 2 (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 02 Maret 2012).
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Labbaq, Hasan., Ansari, Mohammad Esmail dan Masoudi, Masoomah. 2011. The Impact of the Emotional Intelligence on Dimensions of Learning Organization : The Case of Isfahan university. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 02 Maret 2012).
- Manzoor, Sheikh Raheel., Ullah, H., Hussain, M., Ahmad, Zulqarnain Muhammad. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning & Development*. (<http://www.google.com>, diakses 18 April 2012).
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 356-376. (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 23 April 2012).
- Martin, Anthony Dio. 2003. *Emotional Quality Management : Refleksi, Revisi dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta : Arga.
- Mayer, J.D., Robert, R.D. and Barsade, S.G. 2008. Human Abilities: Emotional Intelligence, *Annual Review of Psychology*. Vol. 59. (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 23 Maret 2012).
- Mayer, J.D., Salovey, P. dan Caruso, D.R. 1997. *Emotional IQ Test, (CD ROM)*. Virtual Knowledge. Nedham.
- Melandy, Rissy dan Aziza Nurna. 2006. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi, Kepercayaan Diri sebagai Variabel Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Musanef, 1994, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Ridwan, 2011. *Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan peneliti pemula*. Bandung; CV. Alfabeta.
- Robbin, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbin, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Salovey, P. and Mayer, J.D. 1990. Emotional Intelligence, Imagination. *Cognition and Personality*. Vol 9 No.3. (<http://www.emeraldinsight.com>, diakses 08 April 2012).
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 1*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 2*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tim Penyusun. 2006. *Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Timpe, D. A. 2000. *Kerjasama Kelompok yang Efektif*. Jakarta : Elex Media Komputindo.