

## **PENGEMBANGAN KARIR SUKSES INDIVIDU MELALUI LINGKUNGAN SOSIAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE**

*Ika Septi Kurnia Anggraeni \*)*

### **ABSTRACT**

*This articles describes a relationship between a development career from individual, the effect of social context and emotional intelligence. The next millenium, the work environment is highly and complex, most individuals must have a good knowledge, skill and capabilities to make a suistainable competitive advantage. In particular. I propose that an emotional intelligence as a moderator for individual career, individual who have a high emotional intelligence are more likely than a low emotional intelligence to developt a succes career. This articles also discuss about a development career were influenced by social environment or social network, psychosocial and social support The unique combination between general and practical intelligence, emotional intelligence and capabilities to built a social network as a contributions to succesful career.*

**Keywords:** *emotional intelligence, psychosocial, social network, social support*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen karir abad 21 yang efektif bagi seorang individu tidak lagi ditentukan oleh organisasi tetapi

oleh faktor personal, dimana keberhasilan karir tidak lagi dilihat dari pencapaian piramida tertinggi dalam suatu organisasi maupun jumlah penghasilan yang diterima tetapi dari faktor psikologis seseorang. Kesuksesan psikologis menjadi faktor utama keberhasilan karir dimana individu merasa puas dan bangga serta memiliki kekuasaan penuh dalam pengambilan keputusan karir. Peluang karir sukses bagi seorang individu akan tercapai apabila individu dapat mengembangkan kompetensi-kompetensi positif yang ada. Keahlian dan kemampuan yang diperoleh melalui proses yang berkelanjutan dan melalui pembelajaran yang terus-menerus akan membantu individu dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompetitif.

Konsep baru dari manajemen karir yang dikemukakan oleh Hall, 1996 yaitu *protean career* dimana karir ditentukan oleh individu itu sendiri bukan dari organisasi dan menyesuaikan diri dengan setiap perubahan lingkungan. Tujuan utama dari *protean career* adalah kesuksesan psikologis, perasaan bangga dan keberhasilan dalam hidup, cita-cita, kebahagiaan keluarga, kedamaian dalam diri atau sesuatu yang lainnya. Berbeda dengan karir tradisional dalam konsep karir yang baru ini individu lebih diarahkan melalui pembelajaran yang terus menerus (*continuous learning*) dan kemampuan beradaptasi dalam setiap

---

\*) Ika Septi Anggraeni, SE., adalah mahasiswa Magister Sains Ilmu Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

perubahan (*identity Changes*). Pencapaian karir dalam protean karir ini lebih diutamakan antara individu dengan pekerjaan, karena tidak terikat dengan organisasi pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan hati nurani atau sering dikenal dengan istilah *path with a heart*.

Dalam karir abad 21 individu harus mengembangkan kompetensi yang berkaitan dengan manajemen diri dan karir melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan, dalam hal ini individu harus dapat mengembangkan *self knowledge* atau kesadaran diri dan *adaptability*. Kemampuan ini disebut dengan istilah *meta-competencies* merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh individu dalam *protean career* di masa yang akan datang, Keberhasilan dalam membangun *identity* dan *adaptability* adalah dengan melakukan interaksi dengan orang lain atau *relational learning* (Hall dan Moss, 1998).

Sukses psikologis berkaitan dengan kemampuan manajemen diri individu dan menjalin hubungan interpersonal dengan orang-orang di sekitarnya, hal ini merupakan kunci dasar kecerdasan emosional yang merupakan salah satu faktor sukses bagi seorang individu dalam mengembangkan karir. Menurut Patton (2001), kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* memiliki arti yang sederhana yaitu menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Lingkungan sosial dan organisasi dimana individu berada dapat mempengaruhi keberhasilan karir seorang individu, selain dari kompetensi positif yang dimiliki juga dilihat dari kemampuan individu tersebut membangun hubungan interpersonal dalam lingkungan sosial.

Lingkungan sosial secara positif mempengaruhi perubahan karir individu. Suatu fenomena yang menarik bahwa pengambilan keputusan seorang individu dipengaruhi oleh jaringan atau *network* yang ada dalam lingkungan sosial, pengaruh dari struktur sosial dalam *advice network* atau jaringan nasihat yang dimiliki individu dapat membantu mengungkapkan bagaimana suatu *subset relationship* memberikan *instrument* yang paling penting versus *psychosocial* yang mempengaruhi pengambilan keputusan karir (Higgins, 2001). Pertanyaan yang muncul: Bagaimana hubungan antara lingkungan sosial dan *emotional intelligence* terhadap pengambilan keputusan karir bagi individu?

Sampai sejauh mana fungsi *emotional intelligence* bagi pengembangan karir sukses individu? Karir sukses adalah keinginan setiap individu sehingga untuk mencapai tujuan atau *goal setting* dalam pengembangan karir diperlukan keahlian dan kemampuan yang memadai untuk dapat bersaing secara kompetitif dalam perubahan lingkungan kerja yang semakin tidak menentu. Keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional merupakan kompetensi unik yang dapat dimiliki setiap individu.

### **PENGARUH LINGKUNGAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR INDIVIDU**

Setiap individu memiliki keinginan untuk mencapai karir sukses dalam hidupnya, pengembangan karir seorang individu tergantung dari motivasi diri yang merupakan salah satu komponen dari kecerdasan emosional, semakin tinggi EI yang dimiliki oleh seorang individu semakin kuat keinginan untuk mencapai tujuan utama atau *goal setting* dalam manajemen karir. Banyak riset yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan seorang individu dalam mencapai keinginannya terutama mencapai karir sukses. Patton (2001) menyebutkan bahwa motivasi diri adalah kunci keberhasilan dan merupakan alat yang penting untuk mengatasi berbagai halangan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan cenderung mempunyai kemauan dan hasrat untuk mencapai tujuan utama dalam hidup termasuk pencapaian karir sukses, di samping itu bekerja di lingkungan kerja yang semakin cepat mengalami perubahan membutuhkan kemampuan khusus tentang bagaimana secara efektif menghadapi berbagai macam individu yang memiliki kepribadian yang berbeda.

Dalam pengembangan karir, seorang individu akan mengalami proses pembelajaran secara terus menerus yang salah satunya adalah proses sosialisasi. Pada saat individu mengalami transisi dari seorang mahasiswa sampai menjadi seorang karyawan baru dalam suatu perusahaan, proses sosialisasi yang baik secara positif akan membantu individu melakukan adaptasi dengan lingkungan yang baru. Hal ini secara tidak langsung juga mempengaruhi perilaku individu

dalam hal motivasi, kepuasan kerja, dan memiliki komitmen dengan organisasi. Lingkungan sosial dan organisasi dimana individu bekerja dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan pengembangan karir bagi seorang individu, misalnya rekan atau *partner* kerja yang dimiliki individu memberi *support* atau dukungan untuk melakukan perubahan karir, jaringan sosial yang berbeda dan tidak mengenal satu sama lain akan memberi peluang yang lebih luas dalam pengambilan keputusan karir. Faktor lingkungan sosial serta kecerdasan emosional merupakan kontribusi penting bagi pengembangan karir individu, setiap orang memiliki perencanaan karir dan tujuan untuk mencapai karir sukses dalam hidupnya serta mengembangkan karir ke arah yang lebih baik.

Pengembangan karir individu terdiri dari lima tahap antara lain: 1) *Occupational choice*, dimana individu membangun *images* untuk mengembangkan peluang karir, mencari alternatif peluang, serta pengambilan keputusan terhadap peluang yang ada dengan menambah pengetahuan atau proses pembelajaran yang terus menerus, 2) *Organizational entry*, merupakan proses bagi seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan melalui tahap rekrutmen, seleksi, orientasi, dan sosialisasi dalam lingkungan organisasi tersebut, 3) *Early career*, awal karir seorang individu dalam suatu organisasi dengan melalui proses sosialisasi untuk dapat beradaptasi dalam lingkungan organisasi serta perjalanan seorang individu dalam *career path* atau jalur karir, 4) *Mid career*, masa transisi karir individu dengan menambah pengalaman kerja atau melakukan mobilitas karir, 5) *Late career*, keinginan individu untuk mencapai kepuasan dalam karir dengan meningkatkan produktivitasnya, biasanya tahap ini merupakan ancaman potensial bagi individu dimana akan mengalami penurunan motivasi atau *performance* bahkan terjadi kemandekan karir atau *career plateau* (Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

Dukungan sosial atau *social support* merupakan salah satu faktor lingkungan yang dapat memberi kontribusi penting bagi pengembangan karir dan proses pembelajaran yang berkelanjutan terutama jika seorang individu tersebut dalam kondisi *career plateau* atau kemandekan karir, *social support* dari pihak *top management*, *supervisor* dan *peers* atau seorang *trainer* dalam program pelatihan secara positif

akan menambah nilai dalam proses pembelajaran dan pengembangan karir. *Support* dari lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas karyawan serta membantu pencapaian tujuan karir (*career goals*), banyak riset yang membuktikan bahwa dukungan dari pihak manajerial sangat berhubungan positif dengan motivasi karir individu.

Jika seorang karyawan atau individu tidak memahami pentingnya *social support* dalam lingkungan pekerjaannya serta tidak memiliki *network* dalam suatu organisasi, besar kemungkinan individu tersebut akan mengalami *career plateau*, kemandegan dalam karir ini berhubungan negatif pula dengan *support* untuk proses pembelajaran artinya kesadaran memiliki *social support* akan membantu individu untuk mengurangi rasa bosan atau dalam kondisi stress (*plateaued*) dalam pekerjaannya. Di samping itu, memiliki motivasi yang tinggi dalam proses pembelajaran secara konsisten dan signifikan akan berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, sedangkan terhadap *career plateau* akan berpengaruh negatif (Allen, Russell, Poteet dan Dobbins, 1999).

Perubahan karir perlu dilakukan oleh individu untuk mencapai tahapan karir berikutnya. Penting bagi individu untuk memiliki jaringan penasihat atau *network advisor* yang relatif tidak berkaitan satu sama lain dan mewakili kesatuan yang luas dari konteks suatu hubungan (misalnya: lingkungan pekerjaan, sekolah, dan keluarga) akan memberikan peluang karir dan merupakan akses bagi individu untuk melakukan perubahan karir (Higgins, 2001). Hal ini membuktikan bahwa pentingnya memiliki kemampuan dalam melakukan hubungan interpersonal, kemampuan dalam melakukan interaksi sosial akan semakin memberikan kesempatan dan peluang karir yang luas bagi individu.

Secara normal sulit bagi individu usia muda menggunakan kontak personal dalam pengembangan karir mereka, terutama pada saat mencari pekerjaan. Jaringan sosial atau *social network* yang dimiliki tidak selalu dengan yang dimiliki oleh individu yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi, di samping itu tidak mudah dalam membangun suatu jaringan, bagian yang penting adalah proses pencarian informasi yang potensial dalam mencari pekerjaan. Lingkungan universitas, teman sekolah, keluarga maupun menjadi anggota suatu klub atau organisasi yang profesional akan memberikan peluang dan hubungan kerjasama di

masa yang akan datang. Kontak personal saja tidak cukup, setiap individu harus dapat mengungkapkan keinginan, nilai, dan aspirasi mereka dalam mencapai satu tujuan. Semua aspek ini merupakan hal yang paling esensial atau penting dalam manajemen karir (Greenhaus, Callanan dan Godshalk, 2000).

Menurut Higgins (2001), pendukung sosial atau *social support* dalam perubahan karir seorang individu antara lain *instrumental* dan *psychosocial support*. Pengaruh kedua *social support* ini akan memberi alternatif karir yang lebih luas bagi individu. *Instrumental advise relation* yang dimiliki oleh individu dapat membantu pengambilan keputusan dalam melakukan perubahan karir, meningkatnya alternatif karir serta peluang bagi individu. Kram (1985) dalam Higgins (2001) mengemukakan bahwa *psychosocial advise relation* atau hubungan psikologis dengan jaringan relasi atau yang memberi nasihat dalam pengambilan keputusan yang dimiliki oleh individu juga mempengaruhi perubahan karir individu, pengertian *psychosocial* ini berkaitan dengan pemeliharaan hubungan emosional dengan orang lain (*emotional caring*) dan hubungan pertemanan dapat meningkatkan rasa percaya diri pada individu.

Pengaruh sosial merupakan pengaruh positif bagi perkembangan karir individu, karena adanya jaringan atau *network* yang dimiliki individu dapat menciptakan alternatif karir, namun ada sisi lain dari lingkungan sosial yang memberi pengaruh negatif bagi perkembangan karir individu misalnya: konflik antara pekerjaan dengan lingkungan keluarga. Konflik antara pekerjaan dengan manajemen yang ada dalam organisasi yang dapat menimbulkan *stress* bagi individu tersebut, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa konteks sosial dapat memberi pengaruh positif maupun negatif bagi pengembangan karir (Higgins, 2001).

Lingkungan sosial mempunyai pengaruh positif maupun negatif terhadap pengembangan karir individu. Proses sosialisasi perlu bagi individu pada saat melakukan perubahan karir misal: pindah ke perusahaan lain atau mobilitas karir, promosi maupun transisi pekerjaan. Salah satu kunci sukses dalam menjalin hubungan sosial dalam lingkungan kerja diperlukan suatu keahlian atau kecerdasan dalam mengelola emosional. Penting bagi individu memiliki kemampuan dalam manajemen emosional di tempat kerja baik oleh para karyawan, manajer maupun eksekutif perusahaan.

Kecerdasan emosional disini dapat digunakan sebagai moderator karir sukses individu, berbeda dengan kecerdasan intelektual atau IQ yang tidak dapat dikembangkan karena kemampuan ini sudah dimiliki sejak lahir, kecerdasan emosional dapat meningkat seiring dengan bertambahnya kemampuan individu dalam mengelola emosional dalam lingkungan kerja maupun lingkungan sosial.

### **EMOTIONAL INTELLIGENCE SEBAGAI MODERATOR KARIR SUKSES INDIVIDU**

Dewasa ini kesuksesan karir seseorang tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual atau IQ yang dimiliki seseorang walaupun faktor ini masih merupakan kunci utama bagi setiap organisasi untuk mencari kandidat karyawan. Dengan adanya perubahan lingkungan kerja yang semakin penuh dengan persaingan mengakibatkan peluang kerja yang semakin sempit, hal ini mendorong setiap individu harus memiliki kompetensi yang unik untuk dapat menembus pasar dunia kerja. Kriteria apa yang harus dimiliki oleh individu selain kemampuan akademik? Goleman dalam Patton (2001) mengemukakan bahwa IQ hanya mendukung sekitar 20% dari faktor-faktor yang menentukan suatu keberhasilan, 80% sisanya berasal dari faktor lain termasuk kecerdasan emosional atau EQ (*Emotional Quotient*). Penelitian yang dilakukan oleh Goleman menemukan bahwa EQ mencakup semua sifat seperti kesadaran diri, manajemen suasana hati (*mood*), motivasi diri, pengendalian impuls atau desakan diri, dan ketrampilan mengendalikan orang. Keseimbangan antara IQ dan EQ dapat membuat perbedaan bagi individu dalam meraih keberhasilan di tempat kerja.

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang individu akan membantu dalam proses adaptasi dalam lingkungan sosial maupun lingkungan kerja. Penting bagi individu untuk dapat mengelola hubungan interpersonal yang baik dengan orang-orang di lingkungan kerja. Perubahan lingkungan yang semakin cepat mendorong kemajuan kebutuhan teknologi sehingga penting bagi setiap individu memiliki kemampuan intelektual yang diimbangi dengan kemampuan teknologi, tetapi keahlian dan kemampuan di bidang teknologi dan intelektual akan tidak berarti apabila kita tidak memiliki perasaan empati dengan diri individu maupun orang lain serta memahami perasaan

psikologis orang lain. Patton (2001) mengemukakan bahwa ketrampilan, kecerdasan dan pengetahuan adalah penting dalam pasar global berteknologi tinggi dan dikuasai oleh informasi. Kecerdasan tanpa empati atau kesadaran diri sendiri dan orang lain akan membuat kita sama dengan komputer. Apabila kita memiliki kemampuan dalam menghadapi orang, memiliki ketrampilan antarpribadi (interpersonal), dan memecahkan pertentangan dalam lingkungan kerja secara harmonis adalah cara-cara penting untuk menjadi cerdas. Dalam kepemimpinan atau hubungan interpersonal, semakin cerdas kita dalam EQ (*emotional quotient*) semakin besar peluang dalam mencapai tujuan.

Salovey dan Mayer (1990) dalam Fox dan Spector (2000) menyebutkan bahwa definisi *emotional intelligence* merupakan proses mengelola informasi emosional yang spesifik dan beberapa tingkatan kompetensi yang merupakan *skill* yang penting dalam menjalankan fungsi-fungsi sosial. Proses pengelolaan emosional tersebut antara lain: 1) Penghargaan dan ekspresi emosi diri maupun orang lain, 2) Pengendalian emosi diri maupun orang lain, dan 3) Mampu menggunakan emosi untuk mencapai satu tujuan. Proses-proses tersebut jika dihubungkan dengan literatur psikologi dan *social psychological* dikenal dengan istilah: *emphaty*, *self-presentation* dan *self regulation of mood*. Pengertian dari masing-masing definisi ini antara lain sebagai berikut:

### 1. *Emphaty*

Pengertian mengenai *emphaty* dari berbagai hasil penelitian berkaitan dengan perasaan sensitif terhadap orang lain, *emphaty* terdiri dari dua pengertian yaitu *cognitive emphaty (role taking)* dan *affective reactivity*. Pembawaan kognitif atau *cognitive role taking* merupakan pemahaman terhadap diri orang lain serta perasaan psikologis orang lain, termasuk reaksi perilaku antara satu individu dengan individu lain, khususnya dalam lingkup sosial dan kemampuan seorang individu dalam melakukan respon terhadap lingkungan sosial. *Emphaty* merupakan salah satu kriteria yang digunakan dalam pengukuran kecerdasan emosional. *Affective reactivity* merupakan salah satu reaksi emosional atau respon terhadap emosi orang lain. Misalnya dalam situasi stres dalam wawancara kerja, *affective reactivity* merupakan

kemampuan pembawaan diri secara konsisten tetap menunjukkan *mood* yang positif selama wawancara berlangsung.

### 2. *Self-presentation*

Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal dalam lingkungan sosial dimana adanya interaksi sosial antara dua individu atau lebih dan terdapat hubungan yang saling membutuhkan satu sama lain memerlukan *self presentation* dari masing-masing individu agar dapat mencapai satu tujuan yang strategis. Kemampuan dalam mengontrol perilaku non verbal merupakan keunggulan yang dapat dimiliki oleh seorang individu dalam lingkungan sosial khususnya dalam membentuk kepribadian. Dalam wawancara kerja biasanya dilihat dari kemampuan individu tersebut dalam mengekspresikan diri dan perilaku kepribadian, salah satu kunci keberhasilan dalam wawancara kerja adalah kemampuan dalam menggunakan *self presentation*.

### 3. *Regulation of mood*

*SELF REGULATION OF MOOD* seorang individu diukur menggunakan Trait Meta-Mood Scale (TMMS). Skala ini digunakan untuk mengembangkan kemampuan individu dalam memiliki kemampuan yang berbeda serta mampu mengidentifikasi emosional diri maupun orang lain untuk membantu dalam proses adaptasi perilaku sosial (Fox dan Spector, 2000). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan karir sukses berkaitan dengan pengaruh mood positif yang dimiliki oleh individu, hal ini merupakan dasar dalam hubungan sosial serta proses psikologis dan intelektual dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja seorang individu atau *job satisfaction* secara positif dipengaruhi oleh mood atau emosi yang dimiliki individu (Fisher, 2000). Fisher mengemukakan bahwa emosi positif maupun negatif merupakan kontribusi yang unik dalam pengukuran *job satisfaction*.

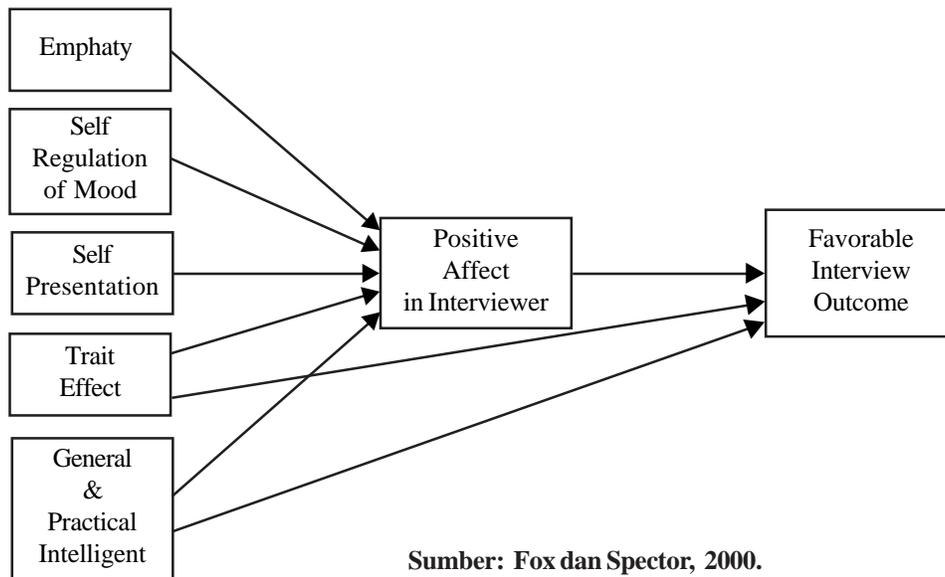
Perkembangan proses rekrutmen dewasa ini mulai mempertimbangkan kecerdasan emosional sebagai salah satu kriteria yang harus dimiliki oleh kandidat karyawan. Penilaian kompetensi terhadap kandidat karyawan pada saat melakukan wawancara

kerja dapat dilihat dari kemampuan calon karyawan tersebut menarik perhatian *interviewer* serta kemampuan mengendalikan emosi terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh *interviewer*. Biasanya pertanyaan yang diajukan sering memancing emosional kandidat karyawan. Sikap pembawaan diri yang dilakukan oleh seorang individu pada saat melakukan wawancara mempengaruhi pengambilan keputusan. Seorang manajer akan lebih tertarik pada individu yang memiliki pembawaan diri yang tenang, mampu mengekspresikan diri, berkemampuan, serta memiliki keseimbangan dalam kecerdasan intelektual maupun emosional. Kunci sukses suatu wawancara adalah respon positif dari *interviewer* terhadap kandidat karyawan. Mereka mempunyai perasaan yang baik dan menemukan sisi positif calon karyawan tersebut. Pengukuran kecerdasan emosional seorang individu dinilai dari perasaan *emphaty*, mampu

mengekspresikan diri serta taktik menggunakan ekspresi non verbal.

Komponen kecerdasan emosional meliputi *emphaty*, *self regulation of mood*, dan *self presentation* ditambah dengan *affective traits* baik pengaruh positif maupun negatif serta *general dan practical intelligence*. Kesemuanya merupakan variabel yang saling berhubungan dalam memberi kontribusi karir sukses seorang individu terutama penilaian *performance* individu pada saat melakukan *job interview*. Wawancara pekerjaan sebenarnya merupakan interaksi sosial antara kandidat karyawan dengan *interviewer*, hasil interaksi emosional antara kedua individu termasuk *trait affect*, sebagai pengaruh respon dari kandidat dan *interviewer* tersebut dan mempengaruhi penilaian *performance* seorang kandidat karyawan (Fox dan Spector, 2000).

**Gambar 1**  
**Hubungan kecerdasan emosional, *trait affect*, dan hasil *interview***



Sumber: Fox dan Spector, 2000.

Gambar 1 menggambarkan suatu proses intra maupun interpersonal yang cukup kompleks dalam proses *interview*. Model tersebut menjelaskan pengukuran terhadap kecerdasan umum atau *general intelligence*, *practical intelligence* dan *trait positive affectivity*

yang akan mempengaruhi secara positif dan negatif pada hasil *interview*. Penilaian terhadap *self presentation* seorang individu secara signifikan dilihat dari hasil *interview* dan perilaku non verbal. *Perspective taking* atau pandangan positif yang dimiliki individu, *emphatic*

concern, perhatian terhadap *mood*, pengendalian *mood*, perbaikan *mood*, *general intelligence*, *practical intelligence* serta *positive affectivity* secara positif akan berpengaruh terhadap hasil *interview* sedangkan *personal distress* dan *negative affectivity* yang dimiliki calon karyawan secara langsung akan berpengaruh secara negatif terhadap hasil *interview*. Kandidat karyawan dinilai memenuhi kualifikasi atau tidak secara tidak langsung tergantung dari pandangan *interviewer* terhadap individu tersebut. *Interviewer affect* merupakan mediasi hubungan antara karakteristik variabel dan hasil *interview* dari calon karyawan. Hasil *interview* dipengaruhi oleh hasil reaksi positif maupun negatif dari *interviewer* terhadap calon kandidat.

Penelitian yang dilakukan oleh Fox dan Spector (2000) menunjukkan bahwa kunci sukses seorang individu dalam wawancara pekerjaan dilihat dari kecerdasan umum (*general intelligence*) atau IQ harus diimbangi dengan beberapa kombinasi yang berupa kompetensi individu yang terdiri dari: *practical intelligence*, *positive affectivity*, *emphaty*, *non verbal behavior* dan persepsi positif *interviewer* terhadap hasil wawancara. Proses seleksi harus dilakukan dengan kerja keras dan perlu kehati-hatian karena dalam merekrut seorang kandidat karyawan mempunyai tingkat spekulasi yang cukup tinggi.

Menurut Behling (1998), seorang kandidat karyawan dilihat dari tingkat *general intelligence* yang dimiliki serta tingkat ketelitian yang tinggi (*conscientiousness*). Riset menunjukkan adanya hubungan antara *general intelligence* atau *g* dengan tingkat *conscientiousness* seorang individu akan mempengaruhi tingkat *performance* dalam melakukan pekerjaan serta kestabilan emosional (*emotional stability*) di lingkungan kerja. Tingkat *g* seorang individu dilihat dari: 1) *School grades*, tingkat kualitas pendidikan yang berbeda dan lingkungan budaya serta keluarga merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kemampuan akademis seorang individu, 2) *Vocabulary*, dan kemampuan bahasa (*language facility*) juga memperlihatkan tingkat kecerdasan atau *g*, namun masih sedikit dalam proses rekrutmen menggunakan test kemampuan *vocabulary* dan *reading ability*, 3) *problem solving succes*, semua pekerjaan maupun hobby berkaitan dengan *problem solving*, kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan suatu masalah menunjukkan tingkat *general intelligence* yang tinggi.

Kemampuan lain yang harus dimiliki oleh seorang kandidat karyawan antara lain: 1) *preparation for the interview*, Kesiapan dalam wawancara kerja, individu yang dipanggil wawancara setelah melalui seleksi yang cukup ketat akan lebih mempersiapkan diri lebih awal dibandingkan dengan individu yang tidak diinformasikan sebelumnya, 2) *dress and self presentation*, penampilan dan kemampuan dalam mempresentasikan diri dan, 3) *career progression*, memiliki perencanaan karir yang hati-hati akan mempengaruhi seluruh aspek hidup seorang individu. Dalam hal ini seorang individu perlu memiliki tingkat ketelitian tinggi (*conscientiousness*) yang bisa dilihat dari perkembangan karir individu dari suatu posisi ke posisi lain. Seorang individu dapat meningkatkan kecerdasan emosional jika memiliki pengalaman yang semakin meningkat baik dalam wawancara kerja maupun pengalaman dalam lingkungan kerja, terutama dalam membangun hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja mauoun sosial. Jadi jelas bahwa *emotional intelligence* merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan peningkatan kompetensi dan sukses dalam karir.

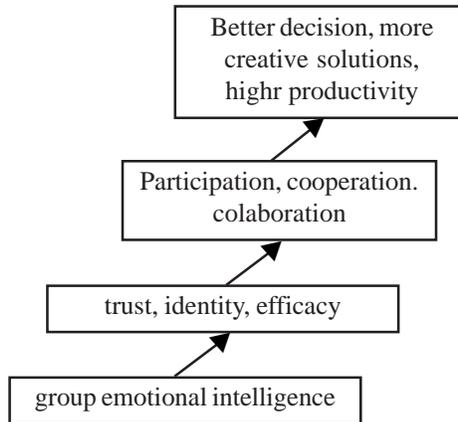
### **EMOTIONAL INTELLIGENCE SEBAGAI FAKTOR KEBERHASILAN DALAM LINGKUNGAN KERJA**

Sistem pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan lebih sering dilakukan oleh suatu tim kerja dimana anggota tim mempunyai kepribadian yang saling berbeda. Masing-masing anggota tim selain menghasilkan *performance* yang baik dituntut untuk mampu mengendalikan emosi diri maupun orang lain untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Kecerdasan emosional diperlukan dalam membangun hubungan antara individu dalam satu tim maupun di luar anggota tim. Suatu tim tidak dapat menciptakan kinerja yang baik apabila terdapat manajemen konflik maupun tingkat stress yang tinggi. Ketidakmampuan dalam mengelola emosional diri maupun orang lain akan menyebabkan disfungsi dalam tim tersebut. Druskat dan Wolf (2001) mengemukakan bahwa suatu tim akan lebih kreatif dan meningkat produktivitas kenerjanya pada saat masing-masing anggota tim dapat berpartisipasi secara penuh, kooperatif, dan mampu berkolaborasi atau bekerja sama dengan anggota tim lain.

Kenyataannya sangat sulit interaksi antara satu perilaku individu dengan anggota tim lain dimana terdapat tingkat perbedaan yang cukup tinggi. Oleh karena itu, sangat penting membangun *emotional in-*

*telligence* dalam mengembangkan kemampuan interaksi dalam suatu tim agar mampu menghasilkan kreativitas dan produktivitas tinggi.

**Gambar 2**  
**Model efektivitas tim**



**Sumber: Druskat dan Wolf, 2001**

Salah satu keuntungan dalam mengembangkan kecerdasan emosional dalam membangun suatu tim adalah kemampuan pengambilan keputusan secara cepat dan tepat dalam memecahkan suatu masalah. Dengan adanya pemahaman dari masing-masing perspektif anggota tim akan dapat mengembangkan *trust, identity* dan *efficacy* dalam tim tersebut. Dengan adanya interaksi yang cukup baik dan penerimaan terhadap perbedaan tingkat emosional masing-masing individu dalam tim akan meningkatkan efektifitas kinerja tim.

Lingkungan kerja merupakan sumber pengaruh paling besar terhadap perubahan perilaku dan emosional individu. Tingkat emosional yang dimiliki oleh seorang individu memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerjanya individu tersebut. Goleman (1995) dalam Muchinsky (2000) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima komponen antara lain: 1) memahami emosi diri dan memiliki kesadaran diri terhadap emosional diri maupun orang lain, 2) kemampuan dalam memenage emosi, 3) mampu

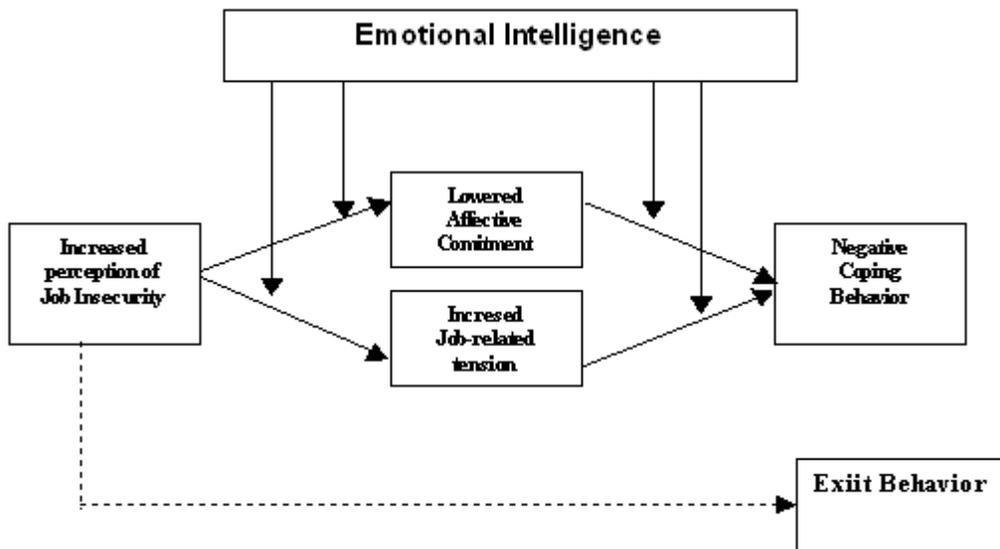
memotivasi diri, menggunakan emosi sebagai alat untuk mencapai satu tujuan, 4) memahami keadaan emosional orang lain atau *emphaty*, dan 5) membangun hubungan atau relationship dengan orang lain. Kelima faktor personal ini sangat penting dalam menghasilkan *job peformance* yang tinggi di lingkungan kerja, salah satunya dapat mengendalikan tingkat stress jika kita memiliki interaksi personal yang baik dengan orang-orang di lingkungan kerja.

Dalam suatu organisasi seringkali timbul ketidaknyamanan dalam bekerja atau konflik antar karyawan dalam lingkungan kerja. Ketidaknyamanan dalam bekerja atau *job insecurity* seringkali menimbulkan dilema bagi setiap individu dan hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat emosional dan menghasilkan perilaku negatif individu tersebut dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosional merupakan salah satu variabel yang tepat sebagai moderator yang menghubungkan reaksi emosional maupun perilaku negatif para karyawan terhadap kondisi ketidaknyamanan dalam bekerja.

Aspek emosional antara komitmen dengan organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman tersebut akan berpengaruh secara langsung pada perilaku karyawan dalam pekerjaan. *Emotional intelligence* berpengaruh secara langsung terhadap variabel-variabel perilaku individu, karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengelola emosional mereka. Jadi jelas bahwa kecerdasan emosional merupakan moderator yang paling berpengaruh secara langsung terhadap reaksi emosional dan perilaku individu dalam menghadapi ketidaknyamanan dalam bekerja ( Jordan, Ashkanasy dan Hartel, 2000).

Gambar di bawah ini menjelaskan suatu pengukuran terhadap tingkat emosional karyawan yang memiliki persepsi terhadap *job insecurity*, dengan mengevaluasi perilaku kognitif menghubungkan dua reaksi emosional individu yaitu menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi (*lowered affective commitment*) dan meningkatnya ketegangan dalam pekerjaan (*job-related tension*) yang merupakan hasil dari penerimaan persepsi karyawan terhadap *job insecurity*. Kedua reaksi emosional ini akan menghasilkan perilaku negatif, disini fungsi kecerdasan emosional yang dimiliki individu sebagai moderator antara kedua reaksi emosional tersebut.

**Gambar 3**  
Hubungan antara perilaku individu dan *job insecurity*



Sumber: Jordan, Ashkanasy dan Hartel, 2000.

Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan memilih menghadapi kondisi ketidaknyamanan dan mengambil keputusan untuk mengendalikan serta mengatur reaksi emosional mereka. Kecerdasan emosional merupakan moderator yang paling mempengaruhi tingkat reaksi emosional serta perilaku karyawan dalam lingkungan kerja, seorang individu yang memiliki kecerdasan emosional rendah cenderung memiliki perilaku negatif terhadap persepsi penerimaan *job insecurity*.

Lingkungan kerja yang memiliki *job insecurity* dalam suatu organisasi tidak selalu menghasilkan kinerja yang buruk, dalam kondisi ini para karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras karena adanya beberapa alasan antara lain: 1) Kenyamanan dalam pekerjaan ditentukan oleh kepuasan hati 2) para karyawan akan bekerja lebih keras untuk meningkatkan posisi mereka serta berusaha untuk mendapatkan reward atau penghargaan. Sisi negatif dari *job insecurity* adalah menurunnya tingkat komitmen terhadap

organisasi, menurunnya kualitas pekerjaan, dan kepuasan kerja. Pengaruh negatif lain yaitu menimbulkan masalah kesehatan bagi karyawan serta meningkatnya stress yang secara langsung menurunkan performance karyawan. Galup dkk, 1997 dalam Jordan dkk, 2000 mengemukakan pentingnya *social network* atau *social support* yang dimiliki oleh individu untuk mengatasi masalah ini.

Tingkat stress pada individu yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, karakteristik organisasi, kuantitas pekerjaan, kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja maupun kondisi pekerjaan itu sendiri secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap individu memiliki keinginan, kompetensi dan pandangan yang berbeda, tingkat stress yang dimiliki oleh seorang individu belum tentu dimiliki oleh individu yang lain. Tingkat stress juga akan menimbulkan reaksi psikologis, emosional dan perubahan perilaku antara lain penurunan dalam kepuasan kerja maupun kinerja dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) dan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaan (*turn-over*). Dalam kondisi ini memiliki kecerdasan emosional dapat membantu individu mengelola tingkat emosional dan meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan karir. Pengendalian emosional yang baik akan membantu individu untuk tetap fokus dalam menetapkan *goal setting* serta keinginan untuk mencapai karir sukses.

## KESIMPULAN

Lingkungan sosial memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir individu dan dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir misalnya: pada saat individu akan melakukan perubahan karir

lingkungan sosial akan memberi masukan apakah individu tersebut perlu melakukan perubahan karir atau tidak, jadi hal ini merupakan fenomena menarik adanya hubungan antara karir sukses seseorang yang dipengaruhi oleh konteks sosial, di samping itu faktor kecerdasan emosional dapat memberi kontribusi penting bagi manajemen karir seorang individu. Emotional intelligence atau EI merupakan moderator karir sukses bagi individu karena manajemen emosional diperlukan dalam proses interaksi dengan orang-orang yang ada dalam lingkup sosial khususnya di tempat kerja serta mengelola reaksi emosional baik individu maupun orang di lingkungan kerja. Social support dari lingkungan kerja akan membantu para individu untuk mengelola emosional mereka di tempat kerja dimana sering terdapat ketidakpastian, persaingan diantara rekan kerja, konflik dan masalah manajemen, kondisi seperti ini sering membuat kita tidak dapat bertahan maupun perasaan *plateaued* dalam karir. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan memiliki kecenderungan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan yang memiliki EI rendah.

Faktor sukses individu sebenarnya tergantung dari tingkat motivasi yang dimiliki untuk mencapai satu tujuan dalam hidup, tetapi keseimbangan antara kecerdasan akademik dan kecerdasan emosional perlu dimiliki oleh individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Karakter emosional secara langsung akan mempengaruhi hasil kinerja atau oleh karena itu *emotional intelligence* perlu dikembangkan dan dilatih secara terus menerus. Keseimbangan antara dua faktor yaitu kecerdasan umum dan emosional merupakan kombinasi unik yang merupakan salah satu kunci dalam mencapai keberhasilan karir.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., J. E. A. Russel., M. Poteet., G. H. Dobbins. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 1113-1137..
- Behling, O. (1998). Employee selection: Will intelligence and conscientiousness do the job?. *Academy of Management Review*, 12(1): 77-86.
- Druskat, V. U & Steven, B. Wolff (2001). Building the Emotional Intelligence of Groups. *Harvard Business Review*. March: 81-90.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 185-202.
- Fox, S & Paul, E. Spector. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes; it's not all just G. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 203-220.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers in the 21<sup>st</sup> century. *Academy of management executive*, 10 (4) : 8-16.
- Hall, D. T. & Jonathan, E. Moss. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt. *Organizational Dynamic*, Winter: 22-37.
- Greenhaus, J. H., Gerrad, E. Callanan., & Veronica, M. Godshalk. (2000). *Career Management*. third edition. The Dryden Press, Harcourt College Publisher.
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: the effect of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (10): 595-618.
- Jordan, P.J., Neal, M. Ashkanasy., & Charmine, E. J. Hartel. (2002). Emotional intelligence as Moderator of Emotional and Behavioral Reactions to Job Insecurity. *Academy of Management Review*, 27 (3): 361-372.
- Muchinsky, P.M. (2000). Emotional in the workplace: the neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 801-805.
- Patton, P. (2001). *Emotional Intelligence in the Work Place* (terjemahan). Pustaka Delapratasa. Jakarta.

